

科学技術の状況に係る総合的意識調査
(NISTEP 定点調査 2021)

データ集

2022 年 8 月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術予測・政策基盤調査研究センター

【調査研究体制】

- 山下 泉 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター
基盤調査研究グループ 主任研究官 [調査設計、調査実施、一部集計実施、データ
集作成補助]
- 西川 開 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター
基盤調査研究グループ 研究員 [調査設計、調査実施補助]
- 伊神 正貴 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術予測・政策基盤調査研究センター
基盤調査研究グループ グループ長
[調査設計、調査実施補助、集計実施、データ集作成]
- 土屋 隆裕 横浜市立大学国際総合科学群 教授／文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科
学技術予測・政策基盤調査研究センター 客員研究官
[調査対象者の選定、欠損値の補完、母集団推計についての専門的なアドバイス]

【Contributors】

- YAMASHITA Izumi Senior Research Fellow, Center for S&T Foresight and Indicators, National
Institute of Science and Technology Policy, MEXT
- NISHIKAWA Kai Research Fellow, Center for S&T Foresight and Indicators, National
Institute of Science and Technology Policy, MEXT
- IGAMI Masatsura Director, Center for S&T Foresight and Indicators, National Institute of
Science and Technology Policy, MEXT
- TSUCHIYA Takahiro Professor, Association of International Arts and Science, Yokohama City
University / Affiliated Fellow, Center for S&T Foresight and Indicators,
National Institute of Science and Technology Policy, MEXT

本報告書の引用を行う際には、以下を参考に出典を明記願います。

Please specify reference as the following example when citing this NISTEP REPORT.

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2021)データ集」, *NISTEP REPORT*,
No. 195, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.

DOI: <https://doi.org/10.15108/nr195>

“Data book of Comprehensive Survey on the State of Science and Technology in Japan (NISTEP
TEITEN Survey 2021),” *NISTEP REPORT*, No. 195, National Institute of Science and Technology
Policy, Tokyo.

DOI: <https://doi.org/10.15108/nr195>

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2021)データ集

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

要旨

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(以下、NISTEP 定点調査)」は、我が国の科学技術やイノベーション創出の状況変化について、定量指標では把握が困難な点も含めて、包括的に把握することを目的とした調査である。第一線で研究開発に取り組む研究者や有識者(約 2,300 名)を調査対象とし、科学技術・イノベーション基本計画(以下、基本計画)を踏まえて作成された質問票を用いる。同一の回答者から、5 年間にわたり同一の質問票への回答を得ることで、変化の把握を試みる。第 4 期となる今期の NISTEP 定点調査は、第 6 期基本計画期間である 2021～2025 年度に実施される。なお、基本計画の改定に伴い、第 4 期調査では、人文・社会科学分野の研究者も調査対象としている。本報告書は、NISTEP 定点調査 2021 の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。

第 4 期調査の初年度の主な結果は、以下の通りである。①学術研究・基礎研究及び研究時間等の研究において普遍的に重要な事項について、継続的な問題意識が示された。②研究者を目指す若手人材・若手研究者の数が不足しているとの認識が示された。③地域創生の取組について、主に大都市圏以外の大学の研究者による評価が高い一方で、一部の有識者の評価が低い状況が示された。④人文・社会科学研究者の回答から、「競争的資金等の確保」、「研究者の業績評価の観点の多様化」において評価が高い一方で、「ベンチャー企業を通じた知識移転や新たな価値の創出」、「博士号取得者のキャリアパス多様化への環境整備」で評価が低い傾向が示された。

Data book of Comprehensive Survey on the State of Science and Technology in Japan (NISTEP TEITEN Survey 2021)

National Institute of Science and Technology Policy, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology

ABSTRACT

The Comprehensive Survey on the State of Science and Technology in Japan (NISTEP TEITEN Survey) aims at comprehensively understanding the state of science, technology and innovation in Japan, including aspects that are difficult to grasp by quantitative indicators. Its respondents consist of active researchers and other experts (about 2,300 respondents) and its questionnaire reflects the Science, Technology and Innovation Basic Plan (the Basic Plan). The survey attempts to grasp trends by obtaining responses to the same questionnaire from the same respondents for a five-year period. NISTEP TEITEN Survey 2021 is the first round of the 4th NISTEP TEITEN Survey, conducted from FY2021 to FY2025 (the period of the 6th Basic Plan). The 4th survey begins to cover researchers in the humanities and social sciences, following the revision of the Basic Plan. This report summarizes the NISTEP TEITEN Survey 2021. This is a supplemental data book of the NISTEP TEITEN survey 2021 report.

The findings include: (1) Issues in academic research and basic research and in securing research time are continuously recognized; (2) Lack of young researchers and students to enter a doctoral program; (3) Regional revitalization efforts are highly evaluated by researchers at universities mainly outside of metropolitan areas, while not by some groups of experts; and 4) Researchers in the humanities and social sciences tend to be positive in “securing competitive funding” and “introducing multi-faceted assessment of

researchers,” while negative in “transferring academic knowledge to ventures” and “diversifying career paths for PhD holders.”

目次

データの見方	1
回答者属性	2
集計方法と分析方法	7

パート 1 大学・公的研究機関における研究人材

【若手研究者】

Q101 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思 いますか。	9
Q102 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思ひますか。	10
Q103 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分 だと思ひますか。	11
Q104 若手研究者等が外国で研さんを積む環境(機会の確保、経済的支援、海外経験に対する評価等) は十分に整備されていると思ひますか。	12

【研究者を目指す若手人材】

Q105 望ましい能力をもち博士後期課程を目指す人材の数は、十分だと思ひますか。	13
Q106 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思ひますか。	14
Q107 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の 整備に向けての取組は十分だと思ひますか。	15

【女性研究者】

Q108 研究者の多様性の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思ひますか。	16
Q109 より多くの女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等は十分だと思ひますか。	17
Q110 より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫は十分だと思ひ ますか。	18

【外国人研究者】

Q111 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思ひますか。	19
---	----

【研究者の業績評価の状況】

Q112 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点(書籍の出版、教育、社会貢献等)から の評価が十分に行われていると思ひますか。	20
Q113 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、職位・職種への反映、研究環境の 改善、サバティカル付与等)が十分に行われていると思ひますか。	21

【自由記述質問】

Q114 研究人材の質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。	22
--	----

パート 2 研究環境

【研究環境】

Q201 研究基盤の状況は十分だと思ひますか。	57
Q202 研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は 十分に確保できていると思ひますか。	58
Q203 研究者が研究活動に用いることのできる競争的資金やそれ以外の公募型研究費は十分に確保 できていると思ひますか。	59
Q204 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタ ルツールの活用等)は十分だと思ひますか。	60

Q205	研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレータ ー等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。.....	61
------	--	----

【研究施設・設備】

Q206	研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思 いますか。.....	62
Q207	組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。	63
Q208	大学等・公的研究機関が保有する共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際して の手續、サポート体制、利用料金等)は十分だと思いますか。.....	64

【研究活動の変容】

Q209	ICT 技術に基づく研究方法の変革(自動化、AI の活用、バーチャル空間の活用、データ駆動型 研究等)は十分に進んでいると思いますか。.....	65
Q210	研究交流や教育等におけるリモート化は十分に活用されていると思いますか。.....	66
Q211	公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取組は十分に行われてい ると思いますか。.....	67
Q212	公開・共有された研究データ・研究成果の利活用は十分に行われていると思いますか。.....	68
Q213	研究成果の公表方法の多様化(データの公開、プレプリントの活用等)は十分に進んでいると思 いますか。.....	69

【自由記述質問】

Q214	研究環境の質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。.....	70
------	--	----

パート 3 研究活動及び研究支援

【学術研究・基礎研究】

Q301	我が国の研究者が、内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境 は、十分に整備されていると思いますか。.....	97
Q302	我が国における基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。.....	98
Q303	基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。.....	99
Q304	我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分につながっていると思いますか。.....	100

【政府の研究費マネジメント】

Q305	資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO 等)は、挑戦的な研究の支援や戦略的な資金配分等、 それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。.....	101
Q306	実力ある中堅以上の研究者が安定的かつ十分に研究費を確保できるための取組は十分に行わ れていると思いますか。.....	102
Q307	政府の公募型研究費の利用のしやすさ(金額が適切である、柔軟に使用可能である、期間が確 保されている等)は十分だと思いますか。.....	103
Q308	政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度は、十分に適切なものだと思いますか。.....	104
Q309	研究プロジェクト評価の視点の多様化は十分に進展していると思いますか。.....	105

【自由記述質問】

Q310	研究活動及び研究支援の質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。.....	106
------	--	-----

パート 4 産学官連携及び地域

【知識に基づいた価値創出】

Q401	民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。.....	141
Q402	研究者は、民間企業との連携・協働を通じて得られた着想を自らの研究開発に反映することを十 分に行っていると思いますか。.....	142
Q403	ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出は十分に行われて	

	いると思いますか。.....	143
Q404	民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、十分に 行われていると思いますか。.....	144
【知的財産マネジメントの状況】		
Q405	研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメント(知的財産の権利化の 判断、権利化後のライセンス管理等)は十分に機能していると思いますか。.....	145
Q406	研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(試 作品開発・ビジネスプラン策定等のための資金)が十分に確保されていると思いますか。.....	146
【地方創生の状況】		
Q407	地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。.....	147
Q408	地域創生に資する研究やイノベーションの創出に積極的に取り組んでいると思いますか。.....	148
【科学技術イノベーション人材の育成の状況】		
Q409	社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思 いますか。.....	149
Q410	挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)を育成するための取組が十分に 行われていると思いますか。.....	150
【自由記述質問】		
Q411	産学官連携及び地域の質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。.....	151

パート 5 大学の機能拡張と戦略的経営

【大学経営の状況】		
Q501	自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。.....	173
Q502	自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金 の適切な配分、大学のブランディング等)を十分に行っていると思いますか。.....	174
Q503	多様な財源(企業からの共同研究資金、寄附金、ESG 投資・インパクト投資等)を確保するための 取組を十分に行っていると思いますか。.....	175
【学長や執行部のリーダーシップの状況】		
Q504	大学は、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、新たな社会変革を牽引することを目 的とした取り組みを十分に行っていると思いますか。.....	176
Q505	柔軟な大学経営を行うための制度整備は十分だと思えますか。.....	177
【自由記述質問】		
Q506	大学の機能拡張と戦略的経営の質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きくださ い。.....	178

パート 6 科学技術・イノベーションと社会

【社会との関係】		
Q601	研究コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動に、 十分に取り組んでいると思いますか。.....	193
Q602	研究コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共創し研究活 動を行うことに、十分に取り組んでいると思いますか。.....	194
Q603	研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの 研究の社会的な意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいると思いますか。.....	195
【「総合知」の活用】		
Q604	社会的課題に基づいた研究課題の設定に際し、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然 科学の協働も含む)は十分に進展していると思いますか。.....	196
Q605	社会的課題の解決を目的とした研究開発の実施に際し、異分野の連携による取組(人文・社会	

科学と自然科学の連携も含む)が十分に行われていると思いますか。.....	197
【イノベーションシステムの構築】	
Q606 イノベーションを促進するために、制度の充実等(規制の導入や緩和を含む)の手段が、十分に活用されていると思いますか。.....	198
Q607 科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備、情報・ノウハウの提供等)は十分だと思いますか。.....	199
Q608 最先端技術の実証実験を行うことのできる場(スーパースティ、スマートシティ等)が十分に拡大していると思いますか。.....	200
Q609 国は金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、企業の研究開発投資の促進を十分に行うことができていると思いますか。.....	201
【オープンイノベーションの推進】	
Q610 オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組は十分に行われていますか。.....	202
Q611 産学官が連携して、研究開発の成果に基づいた標準化(フォーラム標準・デファクト標準・デジュール標準等)を進めるような体制の整備が十分に行われていると思いますか。.....	203
【国際連携】	
Q612 科学技術における国際連携(国際的な人的ネットワークの構築、国際共同研究等)が十分に行われていると思いますか。.....	204
Q613 国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金の利用ルール、知財権の取扱いのルール等)は、国際的な慣行に照らして十分に適切であると思いますか。.....	205
【研究インテグリティ】	
Q614 研究者は、研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因に対して、十分な意識を持っていると思いますか。.....	206
Q615 研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスクに対応するための組織的な取組は十分に行われていると思いますか。.....	207
【自由記述質問】	
Q616 科学技術・イノベーションと社会の質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。.....	208

参考資料

○ 調査票	227
○ 謝辞	239
○ 調査担当	265

データの見方

NISTEP 定点調査 2021 の全問集計結果を以降に示す。NISTEP 定点調査 2021 の質問形式には、6 点尺度、自由記述式の 2 種類がある。本データ集ではこれらの質問について、以下の(1)～(2)に示した情報を掲載した。

(1) 6 点尺度の質問

- 集計を行った属性毎の回答の分布及び指数の集計値。指数については平均値、中央値、第 1 四分位値、第 3 四分位値を掲載した。

(2) 自由記述式の質問

- 個別の自由記述については、原則すべてを修正せずに掲載した。ただし、NISTEP の判断で、誤字等について修正を加えた部分もある。また、質問の趣旨と異なる記述、単に状況を述べた記述(状況が良いなど)については削除した。
- 大学、国立研究開発法人、会社、個人等の具体名が出ている記述は、該当箇所を伏せ字とし、必要に応じて【企業名】、【公的研究機関名】、【非営利団体名】等の補足をつけた。
- 文部科学省など省庁名、資金配分機関名、学会名については修正していない。

回答者属性

第一線で研究開発に取り組む研究者の属性

第一線で研究開発に取り組む研究者の属性情報を図表 1 から図表 4 に示す。大学の自然科学研究者、国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者の別に、利用可能な属性情報を整理した。いずれの図表についても、割合の計算時に四捨五入をしているため、区分内の合計が 100%にならない場合がある。

図表 1 大学の自然科学研究者の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	475	55%
	女性	377	44%
	未回答	13	2%
年齢	39歳以下	245	28%
	40～49歳	376	43%
	50～59歳	220	25%
	60歳以上	24	3%
職位	社長・役員、学長等クラス	0	0%
	部・室・グループ長、教授クラス	282	33%
	主任研究員、准教授クラス	316	37%
	研究員、助教クラス	267	31%
	その他	0	0%
雇用形態	任期あり	256	30%
	任期なし	609	70%
大学種別	国立大学	605	70%
	公立大学	43	5%
	私立大学	217	25%
大学グループ	第1グループ	196	23%
	第2グループ	232	27%
	第3グループ	237	27%
	第4グループ	200	23%
大学部局分野	理学	161	19%
	工学	302	35%
	農学	116	13%
	保健	286	33%

図表 2 国研等の自然科学研究者の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	76	51%
	女性	70	47%
	未回答	3	2%
年齢	39歳以下	50	34%
	40～49歳	57	38%
	50～59歳	39	26%
	60歳以上	3	2%
職位	社長・役員、学長等クラス	0	0%
	部・室・グループ長、教授クラス	34	23%
	主任研究員、准教授クラス	71	48%
	研究員、助教クラス	44	30%
	その他	0	0%
雇用形態	任期あり	36	24%
	任期なし	113	76%

図表 3 重点プログラム研究者の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	234	84%
	女性	42	15%
	未回答	3	1%
年齢	39歳以下	109	39%
	40～49歳	131	47%
	50～59歳	28	10%
	60歳以上	11	4%
職位	社長・役員、学長等クラス	1	0%
	部・室・グループ長、教授クラス	59	21%
	主任研究員、准教授クラス	138	49%
	研究員、助教クラス	78	28%
	その他	3	1%
雇用形態	任期あり	121	43%
	任期なし	158	57%
組織種別	大学	256	92%
	国研等	23	8%
プログラム種別	戦略的イノベーション創造プログラム第2期(SIP2)	23	8%
	ムーンショット型研究開発制度	17	6%
	COI若手連携研究ファンド	79	28%
	創発的研究支援事業	160	57%

図表 4 人社研究者の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	38	41%
	女性	53	57%
	未回答	2	2%
年齢	39歳以下	18	19%
	40～49歳	37	40%
	50～59歳	36	39%
	60歳以上	2	2%
職位	社長・役員、学長等クラス	0	0%
	部・室・グループ長、教授クラス	38	41%
	主任研究員、准教授クラス	34	37%
	研究員、助教クラス	21	23%
	その他	0	0%
雇用形態	任期あり	14	15%
	任期なし	79	85%
組織種別	大学	84	90%
	国立大学等	(54)	(58%)
	公立大学	(0)	(0%)
	私立大学	(30)	(32%)
	国研等	9	10%
大学部局分野	文学	17	18%
	法学	10	11%
	教育学	7	8%
	経済学	14	15%
	その他	36	39%
	人間文化研究機構	9	10%

有識者の回答者属性

有識者の回答者属性を図表 5～図表 8 に示す。大学マネジメント層、国研等マネジメント層、企業、俯瞰的な視点を持つ者の別に、それぞれ利用可能な属性情報を整理した。なお、いずれの図表についても、割合の計算時に四捨五入をしているため、区分内の合計が 100%にならない場合がある。

図表 5 大学マネジメント層の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	234	95%
	女性	9	4%
	未回答	4	2%
年齢	39歳以下	1	0%
	40～49歳	15	6%
	50～59歳	74	30%
	60歳以上	157	64%
職位	社長・役員、学長等クラス	167	68%
	部・室・グループ長、教授クラス	60	24%
	主任研究員、准教授クラス	9	4%
	研究員、助教クラス	0	0%
	その他	11	4%

図表 6 国研等マネジメント層の回答者属性

		実数	割合
性別	男性	60	94%
	女性	4	6%
	未回答	0	0%
年齢	39歳以下	0	0%
	40～49歳	8	13%
	50～59歳	14	22%
	60歳以上	42	66%
職位	社長・役員、学長等クラス	37	58%
	部・室・グループ長、教授クラス	19	30%
	主任研究員、准教授クラス	3	5%
	研究員、助教クラス	1	2%
	その他	4	6%

図表 7 企業の回答者属性

		回答者数	割合
企業タイプ	大企業	156	58%
	中小企業	49	18%
	大学発ベンチャー	66	24%
性別	男性	261	96%
	女性	7	3%
	未回答	3	1%
年齢	39歳以下	10	4%
	40～49歳	42	15%
	50～59歳	126	46%
	60歳以上	93	34%
職位	社長・役員、学長等クラス	83	31%
	部・室・グループ長、教授クラス	91	34%
	主任研究員、准教授クラス	11	4%
	研究員、助教クラス	4	1%
	その他	82	30%
産学官連携活動	あり(過去3年間)	192	71%
	なし	79	29%
大学・公的機関等の知財活用	あり(過去3年間)	171	63%
	なし・わからない	96	35%
	未回答	4	1%
国際市場への展開	あり	212	78%
	なし	55	20%
	未回答	4	1%

図表 8 俯瞰的な視点を持つ者の回答者属性

		回答者数	割合
性別	男性	104	65%
	女性	53	33%
	未回答	3	2%
年齢	39歳以下	0	0%
	40～49歳	19	12%
	50～59歳	40	25%
	60歳以上	101	63%
職位	社長・役員、学長等クラス	39	24%
	部・室・グループ長、教授クラス	93	58%
	主任研究員、准教授クラス	5	3%
	研究員、助教クラス	1	1%
	その他	22	14%
組織種別	大学	102	64%
	国研等	18	11%
	民間企業	27	17%
	その他	13	8%

集計方法と分析方法

母集団推計について

調査対象者のうち、大学の自然科学研究者、国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者、企業、俯瞰的な視点を持つ者の回答者グループについては、母集団推計を行った。ここでは母集団推計の方法について説明する。なお、大学マネジメント層及び国研等マネジメント層の回答者グループについては、ほぼ悉皆調査であるため母集団推計は行っていない。

大学の自然科学研究者においては、部局からの研究者の選定の際に尋ねた第一線で研究開発に取り組む研究者の職位・性別の所属人数に基づいてウェイトを計算し、母集団推計を行った。本調査では、職位別に 1 名ずつの選定を行うとともに、女性についてはオーバーサンプリングを行っている。このため集計結果を計算するにあたり、職位別・性別の調査対象者数と母集団の規模の関係を補正した。

なお、本調査においては、部局ごとに枠を設けて調査対象者の選定を依頼しているため、本来であれば母集団推計を行う際のウェイトも部局ごとに計算する必要がある。ただし、その方法では計算が過度に複雑になるとともに、部局から得られた第一線で研究開発に取り組む研究者の所属人数に含まれていた極端な値の影響も受ける。そのため、調査対象者の性質が似通うと考えられる、大学グループ(4 グループ)・大学部局分野(4 グループ)・職位(3 グループ)・性別(2 グループ)を元にした 96 層を設定し、その層ごとの母集団の規模を推計する形とした¹。その際、各部局から報告された第一線で研究開発に取り組む研究者の人数には欠損値があったため、欠損値については上記の層ごとに(96 層の)平均値で補完した。ただし、本報告書では 96 層を縮約した 10 層で議論を行うため、10 層についての母集団の情報を示す。

国研等の自然科学研究者と人社研究者についても、大学の自然科学研究者と同等の方法で母集団推計を行った。ただし、これらのグループでは、対象とした組織の数が少なく大学グループや分野に相当する区分を調査対象者の選定にあたって設けなかったこと、及び所属する第一線で研究開発に取り組む研究者の数について得られた情報が限定的であったことから、より粗い層(職位別・性別の 6 層)での母集団推計を行った。

重点プログラム研究者、企業、俯瞰的な視点を持つ者については、調査対象者の選定を行うにあたって無作為抽出を行うために用意したリストを母集団とし、得られた回答との比率をウェイトとして母集団推計を行った。

これまで述べた、大学の自然科学研究者、国研等の自然科学研究者、重点プログラム研究者、人社研究者、企業、俯瞰的な視点を持つ者について、調査対象者数と母集団の規模との関係を図表 9 に示す。

¹ ウェイト計算に用いた層の設定時には、総務省の科学技術研究調査に基づき大学部局分野を 4 つに分けたが、集計の際は、集計時に設定した最小単位の層(大学グループ別、大学部局分野別、性別、職位別)ごとの回答数を踏まえ、工学と農学を統合している。また、性別が未回答のレコードについては、いずれかの性を割り当ててウェイトを計算した。

図表 9 層別の回答数・母集団の規模

属性			回答数	母集団の規模*
大学の自然科学研究者	全体		865	33,085
	大学グループ別	第1G	196	6,276
		第2G	232	9,403
		第3G	237	8,318
		第4G	200	9,089
	部局分野別	理学	161	4,858
		工学・農学	418	14,670
		保健	286	13,558
	性別	男性	485	27,871
		女性	380	5,214
国研等の自然科学研究者			149	6,781
重点プログラム研究者			279	800
人社研究者			93	2,145
大学マネジメント層			247	267
国研等マネジメント層			64	67
企業	全体		271	4,098
	企業タイプ別	大企業	156	831
		中小企業・大学発ベンチャー	115	3,267
俯瞰的な視点を持つ者			160	934

注：大学の自然科学研究者、国研等の自然科学研究者、及び人社研究者の母集団の規模は、母集団推計のために各回答者に付与されたウェイトの和である。重点プログラム研究者、企業、及び俯瞰的な視点を持つ者については、無作為抽出を行うにあたって用いたリストの規模を示している。大学マネジメント層及び国研等マネジメント層については、ほぼ悉皆調査であるため、質問票送付者数を母集団の規模としている。

集計方法について

6点尺度による回答(定性的評価)を定量化し、比較可能とするために指数を求めた。計算方法は、まず6点尺度を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換した。次に、0から10までのそれぞれのポイントとそれに対応するウェイトとの積を求め、次にそれぞれの積の値を合計し、その合計値を対応するウェイトの和で除した。

$$\text{6段階による回答の指数} = \frac{\sum_{i=1}^n (a_i \times w_i)}{\sum_{i=1}^n w_i}$$

n : 有効回答者数
 a_i : 回答者 i の指数値(単位: ポイント)
 w_i : 回答者 i のウェイト

パート 1

大学・公的研究機関における研究人材の状況

(裏白紙)

Q101. 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	0.9	9.9	17.4	21.2	21.6	24.1	4.9	33,085	4.9	0.12	3.1	5.1	7.0	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	3.4	1.8	19.5	16.4	12.5	32.5	13.8	6,781	6.0	0.30	3.6	6.4	7.8	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	0.7	12.9	25.1	14.3	19.0	20.1	7.9	800	4.6	0.15	2.5	4.7	6.9	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	1.4	3.6	21.7	20.2	23.5	19.9	9.6	2,145	5.3	0.36	3.3	5.3	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	0.0	2.0	13.8	24.7	34.0	24.3	1.2	247	5.4	0.00	4.0	5.5	6.7	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	0.0	0.0	7.8	17.2	34.4	35.9	4.7	64	6.3	0.00	5.0	6.2	7.4	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大学グループ	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	大学の自然科学研究者	大学グループ	俯瞰的な視点を持つ者	5.0	12.5	45.6	20.0	11.3	5.6	0.0	934	3.0	0.16	2.1	2.9	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ			0.2	8.8	13.0	16.8	23.9	28.9	8.5	6,276	5.5	0.24	3.6	5.8	7.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
第2グループ			2.2	7.7	17.0	19.6	22.3	26.4	4.8	9,403	5.2	0.23	3.3	5.3	7.1	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
第3グループ			0.9	11.3	22.1	19.8	21.8	19.7	4.4	8,318	4.6	0.22	2.7	4.7	6.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
大学部局分野		第4グループ	0.1	11.8	16.6	27.3	18.9	22.3	2.9	9,089	4.6	0.26	3.0	4.6	6.7	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	2.0	6.9	18.0	14.4	27.9	21.3	9.4	4,858	5.4	0.27	3.3	5.6	7.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	0.6	6.7	14.4	19.8	23.9	30.0	4.7	14,670	5.4	0.17	3.7	5.6	7.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	0.9	14.6	20.5	25.2	16.7	18.6	3.4	13,558	4.3	0.21	2.5	4.3	6.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
職位		臨床	1.1	11.4	19.1	28.8	13.8	22.6	3.2	2,483	4.5	0.42	2.8	4.4	6.7	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	0.8	15.3	20.8	24.5	17.4	17.7	3.5	11,075	4.2	0.12	2.4	4.3	6.3	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	0.7	6.1	19.6	18.8	21.0	28.6	5.2	10,816	5.2	0.20	3.3	5.4	7.2	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
		准教授	1.6	10.5	13.9	22.3	22.4	24.8	4.5	12,542	5.0	0.20	3.3	5.2	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
性別		助教	0.3	13.5	19.5	22.6	21.1	18.0	5.0	9,727	4.5	0.23	2.6	4.6	6.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
		男性	0.7	10.1	17.1	21.6	20.3	25.5	4.7	27,871	5.0	0.14	3.1	5.1	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
任期		女性	1.9	9.0	19.1	19.4	28.3	16.4	5.9	5,214	4.8	0.17	3.0	5.1	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
		任期有	1.1	9.9	19.7	20.2	19.9	25.5	3.7	9,259	4.9	0.20	2.9	5.0	7.0	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	0.9	10.0	16.5	21.6	22.2	23.5	5.3	23,826	5.0	0.15	3.2	5.1	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q102. 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いませんか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者	2.1	16.1	29.7	18.9	16.2	14.3	2.7	33,085	3.8	0.13	2.1	3.6	5.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
	国研等の自然科学研究者	2.7	15.3	35.4	14.9	10.5	14.1	7.1	6,781	3.9	0.32	2.1	3.2	6.2	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
	重点プログラム研究者	2.2	22.6	34.1	12.2	14.3	11.5	3.2	800	3.3	0.14	1.8	3.0	5.5	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
	人文・社会科学系研究者	2.6	7.1	32.7	15.9	25.3	8.2	8.2	2,145	4.4	0.36	2.5	4.3	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	大学マネジメント層	1.2	5.3	31.2	34.4	20.2	7.3	0.4	247	3.9	0.00	2.7	4.0	5.3	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
	国研等マネジメント層	1.6	4.7	26.6	28.1	28.1	10.9	0.0	64	4.3	0.00	2.9	4.4	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
	大学グループ	第1グループ	2.4	9.4	26.7	16.8	21.6	17.2	5.8	6,276	4.6	0.24	2.6	4.6	6.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
大学の自然科学研究者	第2グループ	3.5	14.0	27.1	20.5	15.1	17.8	1.9	9,403	4.0	0.23	2.3	3.9	6.2	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	0.9	19.1	35.9	16.3	15.9	10.1	1.8	8,318	3.3	0.22	1.9	3.1	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
	第4グループ	1.3	20.4	28.8	21.2	13.9	12.5	2.0	9,089	3.5	0.29	1.9	3.3	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
	理学	0.8	15.0	30.1	14.1	20.0	14.9	5.0	4,858	4.1	0.29	2.2	3.9	6.3	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
	工学・農学	2.8	11.4	29.6	19.1	18.4	16.4	2.2	14,670	4.1	0.17	2.4	4.0	6.2	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
	保健	1.6	21.7	29.6	20.5	12.5	11.8	2.3	13,558	3.4	0.23	1.8	3.2	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
	臨床	0.8	22.2	34.4	17.3	12.0	13.3	0.0	2,483	3.2	0.44	1.8	3.0	5.1	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	臨床以外	1.8	21.6	28.5	21.2	12.6	11.4	2.9	11,075	3.4	0.13	1.8	3.3	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
	教授	0.2	14.4	36.7	17.2	17.0	12.9	1.6	10,816	3.6	0.19	2.1	3.3	5.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
	准教授	3.3	15.1	25.6	21.4	16.5	16.0	1.9	12,542	4.0	0.19	2.3	3.9	6.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	助教	2.5	19.3	27.2	17.6	15.0	13.6	4.8	9,727	3.8	0.28	2.0	3.5	6.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	性別	男性	1.7	16.0	30.0	18.8	15.9	15.2	2.3	27,871	3.8	0.14	2.1	3.6	5.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	4.0	16.9	28.0	19.6	17.6	9.4	4.5	5,214	3.8	0.18	2.1	3.6	5.7	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期	任期有	4.2	16.1	30.6	16.1	16.7	13.0	3.4	9,259	3.8	0.24	2.1	3.5	5.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	1.2	16.2	29.4	20.0	16.0	14.8	2.4	23,826	3.8	0.15	2.1	3.7	5.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q103. 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研究者	集計グループ	3.4	20.4	25.1	16.3	16.8	11.9	6.1	33,085	3.9	0.14	1.9	3.6	6.1	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	大学の自然科学科学研究者	3.4	20.4	25.1	16.3	16.8	11.9	6.1	33,085	3.9	0.14	1.9	3.6	6.1	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	国研等の自然科学研究者	5.0	19.2	23.9	16.4	15.1	13.4	7.0	6,781	4.0	0.33	2.0	3.8	6.3	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	重点プログラム研究者	1.4	31.9	25.1	17.2	11.8	10.4	2.2	800	3.0	0.14	1.3	2.8	5.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	人文・社会科学系研究者	1.4	16.0	28.5	16.8	18.2	11.6	7.5	2,145	4.1	0.39	2.2	3.8	6.2	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	大学マネジメント層	1.2	5.3	25.9	30.0	21.1	13.0	3.6	247	4.4	0.00	2.9	4.3	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	国研等マネジメント層	0.0	1.6	17.2	21.9	31.3	21.9	6.3	64	5.5	0.00	3.8	5.5	6.9	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学 の 自然 科学 研究者	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	大学グループ	3.5	26.6	29.8	10.9	16.8	8.8	3.6	6,276	3.2	0.25	1.5	2.9	5.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第2グループ	2.9	18.1	21.1	18.0	22.4	12.7	4.7	9,403	4.1	0.24	2.2	4.2	6.2	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第3グループ	4.2	18.6	25.5	18.7	15.0	14.6	3.4	8,318	3.8	0.21	2.0	3.7	6.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	第4グループ	3.1	20.1	25.5	16.1	12.8	10.8	11.6	9,089	4.1	0.34	1.9	3.6	6.4	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	理学	2.6	23.7	31.4	13.3	15.9	9.5	3.7	4,858	3.3	0.27	1.7	3.0	5.5	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	工学・農学	3.1	13.7	20.5	15.0	22.7	17.8	7.2	14,670	4.7	0.19	2.5	4.9	6.7	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	保健	4.0	26.5	27.8	18.8	10.8	6.4	5.6	13,558	3.2	0.24	1.5	3.0	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	臨床	5.7	31.4	16.7	22.7	14.0	8.8	0.7	2,483	3.0	0.43	1.2	3.2	5.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
	臨床以外	3.6	25.4	30.3	18.0	10.1	5.9	6.7	11,075	3.2	0.14	1.6	2.9	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
	教授	3.3	16.9	28.6	18.9	16.0	10.1	6.1	10,816	3.8	0.22	2.1	3.6	5.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	准教授	1.5	18.6	20.5	19.8	16.6	16.2	6.9	12,542	4.2	0.22	2.2	4.2	6.5	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	助教	5.9	26.6	27.2	8.9	18.0	8.4	4.9	9,727	3.3	0.27	1.5	2.9	5.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	男性	3.0	20.3	25.5	15.6	16.8	12.6	6.2	27,871	3.9	0.16	1.9	3.6	6.1	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	女性	5.5	20.8	22.7	19.9	17.2	8.4	5.5	5,214	3.7	0.19	1.9	3.6	5.7	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期有	6.6	30.1	28.3	13.4	13.9	7.2	0.5	9,259	2.7	0.18	1.3	2.6	4.8	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26
	任期無	2.1	16.6	23.9	17.4	18.0	13.7	8.2	23,826	4.3	0.16	2.2	4.1	6.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q104. 若手研究者等が外国で研さんを積む環境(機会の確保、経済的支援、海外経験に対する評価等)は十分に整備されていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	2.2	17.2	29.3	18.1	15.8	13.2	4.3	33,085	3.8	0.12	2.1	3.6	5.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	2.5	8.7	16.7	15.2	24.3	25.2	7.4	6,781	5.3	0.30	3.2	5.6	7.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	5.0	21.9	24.7	19.4	12.9	11.8	4.3	800	3.6	0.15	1.8	3.4	5.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	1.0	14.1	23.4	18.9	17.8	17.8	7.1	2,145	4.5	0.40	2.4	4.4	6.7	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	0.0	5.3	23.1	24.7	28.3	15.8	2.8	247	4.7	0.00	3.1	4.8	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
	国研等マネジメント層	1.6	1.6	18.8	23.4	25.0	28.1	1.6	64	5.3	0.00	3.6	5.4	7.0	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
	俯瞰的な視点を持つ者	6.3	10.6	47.5	19.4	13.1	3.1	0.0	934	2.9	0.15	2.1	2.9	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学 の 自然 科学 研究者	大学グループ	第1グループ	4.4	9.8	19.4	24.1	16.5	19.8	6.0	6,276	4.7	0.24	2.9	4.6	6.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	1.9	14.1	29.0	16.1	19.5	13.9	5.4	9,403	4.1	0.24	2.3	3.9	6.2	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	1.3	20.2	31.8	21.7	12.4	11.2	1.5	8,318	3.3	0.24	1.9	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	1.6	22.9	33.9	12.9	14.5	9.8	4.3	9,089	3.3	0.26	1.7	3.0	5.5	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	大学部局分野	理学	5.4	9.3	28.4	17.0	14.9	21.2	3.9	4,858	4.5	0.26	2.5	4.3	6.8	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	2.4	16.9	25.7	17.0	18.7	15.0	4.3	14,670	4.0	0.19	2.2	3.9	6.2	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	0.8	20.4	33.4	19.7	12.9	8.4	4.4	13,558	3.4	0.20	1.9	3.1	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	1.1	25.3	36.1	10.7	16.3	10.0	0.5	2,483	3.0	0.38	1.6	2.8	5.2	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	職位	臨床以外	0.8	19.3	32.8	21.7	12.1	8.1	5.2	11,075	3.4	0.13	1.9	3.2	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	0.7	17.1	28.9	20.7	16.8	11.9	3.9	10,816	3.8	0.21	2.1	3.6	5.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
		准教授	1.7	19.6	29.0	13.9	16.0	15.3	4.6	12,542	3.8	0.22	2.0	3.4	6.2	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	4.4	14.2	30.0	20.7	14.4	12.0	4.2	9,727	3.8	0.21	2.2	3.6	5.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	性別	男性	1.8	17.1	29.4	17.8	16.4	13.5	4.0	27,871	3.8	0.14	2.1	3.6	6.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	4.2	17.9	28.5	19.8	12.5	11.7	5.4	5,214	3.7	0.19	2.0	3.5	5.8	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期	任期有	5.3	14.6	29.3	22.3	18.6	8.2	1.8	9,259	3.6	0.19	2.2	3.6	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	1.0	18.2	29.2	16.5	14.7	15.2	5.2	23,826	3.9	0.15	2.0	3.5	6.2	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q105. 望ましい能力をもち博士後期課程を目指す人材の数は、十分だと思いませんか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化										
		6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指標の標準差	中央値	第四分点	第三四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年				
		1	2	3	4	5	6																				
大学グループ	大学の自然科学研究者	分らない	1.2	34.7	33.2	15.0	8.9	5.5	1.5	33,085	2.4	0.11	1.2	2.4	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	2.0	38.7	32.0	16.0	5.9	4.3	1.2	734	2.1	0.12	1.1	2.2	3.6	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	8.0	31.9	30.9	11.5	10.8	4.7	2.2	1,931	2.5	0.36	1.2	2.4	4.2	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
		大学マネジメント層	0.4	12.1	42.5	25.5	14.6	4.0	0.8	247	3.2	0.00	2.2	3.1	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学第ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
	大学グループ	第1グループ	2.4	23.0	29.8	20.9	9.6	10.6	3.6	6,276	3.3	0.25	1.7	3.1	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	0.3	39.8	28.5	11.5	11.8	6.9	1.3	9,403	2.4	0.22	1.0	2.3	4.3	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	2.2	36.2	34.8	13.2	12.2	1.0	0.4	8,318	2.1	0.21	1.1	2.3	3.6	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	0.6	35.9	38.8	16.4	2.3	4.6	1.4	9,089	2.1	0.21	1.2	2.3	3.3	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	2.1	31.1	32.4	15.2	9.3	8.6	1.3	4,858	2.7	0.25	1.3	2.6	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	0.9	41.2	33.7	13.5	7.5	2.6	0.7	14,670	2.0	0.14	1.0	2.1	3.3	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	1.3	28.8	32.9	16.7	10.3	7.5	2.5	13,558	2.8	0.21	1.4	2.7	4.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	1.5	19.4	38.0	12.9	11.8	11.2	5.3	2,483	3.5	0.49	1.9	3.0	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
大学 自然科学研究者	臨床以外	1.3	31.0	31.7	17.6	10.0	6.6	1.9	11,075	2.7	0.11	1.3	2.6	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
	教授	0.9	37.7	32.1	14.7	8.6	5.1	1.0	10,816	2.3	0.17	1.1	2.3	3.9	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
	准教授	1.6	37.7	35.1	11.6	7.1	5.0	1.9	12,542	2.2	0.18	1.1	2.2	3.5	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	助教	1.2	27.4	31.9	19.9	11.5	6.5	1.6	9,727	2.8	0.22	1.5	2.8	4.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
性別	男性	0.6	36.2	32.6	14.4	9.2	5.5	1.5	27,871	2.4	0.13	1.1	2.4	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
	女性	4.8	26.2	36.3	18.4	7.4	5.5	1.4	5,214	2.6	0.16	1.5	2.7	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期	任期有	1.7	25.2	32.8	20.9	14.0	4.9	0.4	9,259	2.8	0.20	1.6	2.9	4.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
	任期無	1.1	38.3	33.3	12.8	6.9	5.7	1.9	23,826	2.3	0.14	1.1	2.2	3.7	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数は、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q106. 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	2.1	14.5	23.7	22.1	15.8	17.3	4.5	33,085	4.2	0.13	2.4	4.1	6.4	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	2.0	15.6	25.0	13.7	22.3	17.2	4.3	734	4.3	0.15	2.3	4.4	6.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	10.5	20.7	27.9	10.8	15.4	10.5	4.3	1,931	3.5	0.43	1.8	3.1	5.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	1.6	4.5	23.9	28.3	24.7	16.2	0.8	247	4.5	0.00	3.1	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者	5.6	22.5	43.1	16.3	7.5	4.4	0.6	934	2.5	0.16	1.7	2.6	3.9	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学 の 自然 科学 研究者	大学グループ	第1グループ	1.8	11.7	21.3	16.6	16.1	26.5	6.1	6,276	4.9	0.26	2.7	5.0	7.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	1.2	14.8	19.2	20.5	18.8	18.2	7.2	9,403	4.6	0.26	2.5	4.6	6.7	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	3.4	12.7	30.1	23.1	16.4	13.3	1.1	8,318	3.8	0.24	2.3	3.7	5.7	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	2.2	17.9	24.1	26.6	11.8	13.7	3.7	9,089	3.8	0.26	2.1	3.8	5.7	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	大学部局分野	理学	1.6	17.7	22.1	18.7	17.7	17.2	4.0	4,858	4.2	0.29	2.2	4.2	6.4	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	2.6	14.3	23.9	20.6	14.1	20.3	4.2	14,670	4.3	0.19	2.4	4.2	6.7	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	1.8	13.7	24.0	24.9	16.5	14.1	4.9	13,558	4.2	0.22	2.4	4.1	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	4.7	5.6	15.4	32.8	14.9	22.0	4.7	2,483	5.0	0.37	3.5	4.7	6.9	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	職位	臨床以外	1.2	15.5	26.0	23.2	16.9	12.4	5.0	11,075	4.0	0.13	2.3	3.9	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	2.2	11.1	29.0	23.5	10.8	20.4	3.0	10,816	4.2	0.20	2.4	4.0	6.5	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
		准教授	1.2	18.1	20.4	18.7	20.4	14.7	6.5	12,542	4.3	0.22	2.2	4.3	6.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	3.3	13.7	21.9	24.8	15.4	17.1	3.6	9,727	4.2	0.24	2.5	4.2	6.3	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	性別	男性	1.7	15.1	23.8	22.5	14.5	17.8	4.5	27,871	4.2	0.15	2.3	4.1	6.4	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	4.3	11.4	23.1	19.8	22.3	14.7	4.4	5,214	4.4	0.18	2.6	4.5	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期	任期有	2.8	10.5	24.7	21.4	21.4	15.3	3.9	9,259	4.4	0.21	2.6	4.4	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	1.9	16.1	23.3	22.4	13.6	18.1	4.7	23,826	4.2	0.16	2.3	4.1	6.5	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q107. 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分らない	6点尺度 (%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4 分点	中央値	第3 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研究 者	集計グループ	6.4	16.5	28.5	16.7	16.1	13.3	2.6	33,085	3.8	0.12	2.1	3.5	5.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
	大学の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
	国研等の自然科学研究者	5.5	18.4	22.3	20.7	18.8	10.5	3.9	734	3.8	0.15	2.1	3.9	5.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
	重点プログラム研究者	10.3	28.8	26.9	14.4	10.6	7.7	1.3	1,931	2.8	0.38	1.3	2.7	4.7	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	人文・社会科学系研究者	1.2	6.1	28.3	27.5	22.7	13.0	1.2	247	4.2	0.00	2.8	4.2	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
	大学マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学 の 自然 科学 研究 者	俯瞰的な視点を持つ者	3.8	16.9	48.8	21.9	5.6	3.1	0.0	934	2.5	0.14	1.9	2.7	3.8	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
	第1グループ	4.5	15.3	22.0	18.3	18.4	17.5	4.0	6,276	4.3	0.25	2.3	4.3	6.5	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
	第2グループ	5.7	9.9	24.2	16.4	22.5	17.0	4.4	9,403	4.5	0.23	2.6	4.7	6.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
	第3グループ	6.7	20.0	28.6	16.8	14.2	13.1	0.6	8,318	3.4	0.26	1.9	3.2	5.5	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
	第4グループ	8.0	21.2	37.2	16.0	9.6	6.6	1.4	9,089	2.9	0.24	1.7	2.8	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
	理学	3.6	14.1	28.5	15.4	14.6	19.6	4.1	4,858	4.2	0.28	2.3	3.9	6.6	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
	工学・農学	9.4	13.7	25.8	17.4	17.0	14.6	2.0	14,670	4.0	0.18	2.2	3.9	6.1	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
	保健	4.0	20.5	31.3	16.5	15.6	9.5	2.6	13,558	3.4	0.21	1.9	3.1	5.4	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	臨床	4.7	17.6	24.9	9.6	17.9	21.0	4.3	2,483	4.3	0.35	2.1	4.2	6.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
	臨床以外	3.9	21.1	32.7	18.0	15.1	6.9	2.2	11,075	3.2	0.12	1.8	3.0	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
職位	教授	5.1	14.0	27.1	19.6	14.8	17.0	2.4	10,816	4.0	0.20	2.3	3.9	6.2	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	准教授	6.7	17.7	28.7	16.9	14.8	13.5	1.8	12,542	3.6	0.21	2.0	3.4	5.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
性別	助教	7.3	17.9	29.6	13.4	19.3	8.8	3.7	9,727	3.6	0.23	2.0	3.3	5.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
	男性	6.3	16.3	27.6	16.4	16.6	14.4	2.4	27,871	3.8	0.14	2.1	3.6	6.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期	女性	6.9	17.6	32.9	18.3	13.6	7.3	3.5	5,214	3.4	0.15	2.0	3.1	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
	任期有	8.4	15.7	27.2	16.7	18.9	12.5	0.5	9,259	3.7	0.22	2.1	3.6	5.8	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	
	任期無	5.6	16.9	28.9	16.7	15.0	13.6	3.4	23,826	3.8	0.15	2.1	3.5	5.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q108. 研究者の多様性の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	3.0	22.7	29.9	17.4	11.5	9.6	5.8	33,085	3.4	0.13	1.8	3.1	5.4	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	2.6	19.4	28.1	20.1	9.1	8.4	4.2	6,781	3.9	0.34	2.0	3.4	6.0	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	2.2	31.2	24.7	17.6	11.8	8.2	4.3	800	3.1	0.14	1.3	2.9	5.0	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	2.7	13.5	20.8	25.9	19.9	6.0	11.2	2,145	4.4	0.38	2.5	4.3	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	0.4	10.5	47.0	25.1	12.1	3.6	1.2	247	3.1	0.00	2.2	3.1	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
	国研等マネジメント層	0.0	20.3	29.7	29.7	9.4	1.6	64	3.3	0.00	1.9	3.3	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大 学 の 自 然 科 学 研 究 者	大学グループ	第1グループ	3.2	25.8	33.0	11.3	10.2	11.4	5.1	6,276	3.3	0.25	1.6	2.8	5.4	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	3.4	23.0	24.2	20.5	15.2	10.2	3.6	9,403	3.5	0.22	1.7	3.4	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	2.8	20.3	30.5	15.9	15.1	9.3	6.1	8,318	3.6	0.27	1.9	3.2	5.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	2.8	22.5	33.2	19.9	5.2	8.1	8.3	9,089	3.3	0.29	1.8	3.0	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	大学部局分野	理学	1.5	35.4	28.5	16.4	7.5	9.4	1.3	4,858	2.6	0.24	1.2	2.5	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	5.8	24.8	32.3	17.9	10.6	6.5	2.1	14,670	2.9	0.16	1.6	2.8	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	0.6	15.9	27.9	17.3	13.9	13.1	11.3	13,558	4.3	0.25	2.2	3.9	6.6	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	0.5	17.3	27.5	15.0	11.9	15.7	12.1	2,483	4.4	0.52	2.1	3.9	7.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	職位	臨床以外	0.6	15.6	28.0	17.8	14.4	12.6	11.2	11,075	4.3	0.13	2.2	3.9	6.5	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	2.1	25.7	31.6	20.0	9.0	8.5	3.1	10,816	3.0	0.19	1.6	2.9	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
		准教授	3.5	23.1	30.5	17.6	9.0	9.6	6.7	12,542	3.4	0.22	1.7	3.0	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	3.4	18.9	27.3	14.4	17.5	10.9	7.6	9,727	3.9	0.28	2.0	3.6	6.1	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	性別	男性	3.4	22.3	29.9	17.8	11.8	9.6	5.3	27,871	3.4	0.15	1.8	3.1	5.4	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	1.0	24.9	30.4	15.5	9.7	10.1	8.5	5,214	3.5	0.20	1.7	3.0	5.6	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期	任期有	2.0	21.1	27.5	13.6	16.0	12.8	7.0	9,259	3.9	0.26	1.9	3.4	6.2	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	3.4	23.3	30.9	18.9	9.8	8.4	5.3	23,826	3.3	0.15	1.7	3.0	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q109. より多くの女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	12.9	13.1	20.7	18.2	18.1	13.1	3.9	33,085	4.2	0.14	2.4	4.2	6.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	5.3	12.5	18.7	12.6	29.2	14.3	7.4	6,781	4.8	0.31	2.7	5.2	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	11.8	14.3	24.4	19.4	15.1	10.8	4.3	800	3.9	0.15	2.2	3.8	5.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	6.0	8.8	19.4	26.0	16.1	17.8	6.0	2,145	4.7	0.36	2.9	4.5	6.7	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	0.4	3.2	22.3	27.9	27.9	15.4	2.8	247	4.8	0.00	3.3	4.8	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	0.0	6.3	10.9	28.1	34.4	15.6	4.7	64	5.1	0.00	3.8	5.2	6.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大学グループ	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー		-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者		5.6	22.5	39.4	20.0	8.8	3.1	0.6	934	2.6	0.16	1.7	2.7	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
	第1グループ		14.7	19.4	20.3	16.5	13.5	11.2	4.3	6,276	3.8	0.27	1.8	3.6	6.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	大学の自然科学研究者	大学グループ	第2グループ	12.0	12.7	18.5	20.6	17.8	15.2	3.3	9,403	4.3	0.24	2.5	4.4	6.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ			9.2	8.4	29.7	16.9	20.9	13.2	1.6	8,318	4.1	0.24	2.5	4.1	6.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
第4グループ			16.0	13.3	15.3	18.2	19.1	11.9	6.2	9,089	4.5	0.32	2.5	4.6	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
理学			12.1	22.0	19.9	17.8	11.4	14.8	1.9	4,858	3.6	0.29	1.7	3.5	5.9	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
大学部局分野		工学・農学	15.8	9.9	18.8	19.6	20.8	12.0	3.0	14,670	4.4	0.18	2.7	4.5	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	10.0	13.3	23.1	16.9	17.6	13.6	5.5	13,558	4.3	0.24	2.3	4.2	6.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	18.4	5.5	18.9	14.8	25.7	12.4	4.2	2,483	4.8	0.36	3.0	5.1	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	8.1	15.0	24.1	17.4	15.8	13.9	5.8	11,075	4.1	0.14	2.2	4.0	6.3	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
職位		教授	6.3	13.3	21.3	20.6	19.3	16.9	2.3	10,816	4.3	0.20	2.5	4.3	6.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
		准教授	15.3	12.9	21.7	18.1	14.7	11.8	5.4	12,542	4.2	0.23	2.3	4.0	6.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	17.2	13.0	19.0	15.8	21.1	10.4	3.6	9,727	4.2	0.28	2.3	4.3	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
		性別	男性	14.1	12.4	20.2	18.5	18.0	12.7	4.1	27,871	4.2	0.16	2.4	4.3	6.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期	女性	6.4	16.6	23.8	16.8	18.7	14.8	2.9	5,214	4.0	0.18	2.1	4.0	6.2	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期有	16.2	14.3	22.4	15.5	16.7	11.3	3.6	9,259	4.0	0.22	2.2	3.9	6.1	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
	任期無	11.6	12.6	20.1	19.3	18.7	13.7	4.0	23,826	4.3	0.15	2.5	4.3	6.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q110. より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫は十分だと思いますか。

		分らない	2021年度調査										各年の指数										指数の変化				
			6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指数	指数の 標準誤 差	第4 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年			
			1	2	3	4	5	6																			
大学 の 自然 科学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	14.4	9.4	16.3	17.8	20.7	15.1	6.3	33,085	4.8	0.13	2.9	4.9	6.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	15.7	8.5	12.9	17.1	21.1	17.9	6.8	6,781	5.1	0.32	3.3	5.3	7.0	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	13.3	11.1	20.1	18.6	20.4	11.1	5.4	800	4.4	0.15	2.5	4.4	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	7.8	5.4	13.3	25.0	21.4	12.7	14.4	2,145	5.4	0.39	3.6	5.2	7.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	大学マネジメント層	5.3	2.4	19.0	27.9	30.8	12.6	2.0	247	4.8	0.00	3.5	4.9	6.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5		
	国研等マネジメント層	0.0	6.3	7.8	35.9	25.0	20.3	4.7	64	5.2	0.00	3.8	5.0	6.7	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6		
	企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7		
	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8		
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9		
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10		
大学 の 自然 科学 研 究 者	大学グループ	第1グループ	15.4	11.1	16.1	14.3	19.8	17.0	6.3	6,276	4.8	0.27	2.7	5.1	6.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
		第2グループ	12.6	14.5	17.9	14.2	20.8	16.1	3.9	9,403	4.4	0.26	2.4	4.7	6.5	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
		第3グループ	13.6	6.3	17.5	20.4	22.6	11.8	7.8	8,318	4.9	0.23	3.1	4.9	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
		第4グループ	16.4	6.0	13.6	21.4	19.4	15.9	7.3	9,089	5.1	0.28	3.4	5.1	6.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
	大学部局分野	理学	7.3	16.0	16.7	19.0	18.6	16.4	6.0	4,858	4.4	0.28	2.4	4.5	6.6	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
		工学・農学	16.1	7.1	11.7	21.7	22.9	14.5	5.9	14,670	5.0	0.18	3.5	5.1	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
		保健	15.2	9.6	21.1	13.0	19.0	15.3	6.8	13,558	4.7	0.24	2.6	4.8	6.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
		臨床	16.7	3.4	19.3	21.0	22.5	13.7	3.4	2,483	4.8	0.29	3.2	4.8	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	職位	臨床以外	14.9	11.0	21.5	11.2	18.2	15.7	7.6	11,075	4.7	0.14	2.5	4.8	6.9	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
		教授	5.1	9.2	17.0	21.4	22.9	18.8	5.6	10,816	4.9	0.20	3.1	5.0	6.7	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
		准教授	15.8	10.4	14.7	18.1	21.4	10.8	8.8	12,542	4.8	0.23	2.9	4.9	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
		助教	23.0	8.5	17.5	13.2	17.3	16.7	3.8	9,727	4.7	0.27	2.7	4.9	6.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	性別	男性	15.8	7.8	15.7	17.2	21.2	15.7	6.5	27,871	5.0	0.15	3.1	5.1	6.8	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
		女性	7.2	18.0	19.2	20.5	17.8	12.0	5.3	5,214	4.1	0.20	2.1	4.1	6.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
	任期	任期有	22.6	9.0	22.0	10.2	16.6	12.5	6.9	9,259	4.6	0.27	2.4	4.6	6.7	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	11.2	9.6	14.1	20.7	22.2	16.2	6.0	23,826	4.9	0.14	3.2	5.0	6.7	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q111. 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化										
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
			1	2	3	4	5	6																			
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	8.1	19.9	27.4	19.0	14.5	8.1	3.0	33,085	3.4	0.11	1.9	3.3	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	4.0	17.0	28.6	13.8	19.3	12.7	4.6	6,781	3.9	0.31	2.1	3.6	6.1	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	8.2	22.6	24.4	15.8	15.4	9.7	3.9	800	3.5	0.15	1.7	3.3	5.7	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	2.0	10.2	32.5	18.3	17.9	8.5	10.6	2,145	4.3	0.39	2.4	3.9	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	0.4	13.0	32.0	29.6	21.1	3.2	0.8	247	3.4	0.00	2.3	3.6	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		国研等マネジメント層	3.1	7.8	21.9	28.1	25.0	14.1	0.0	64	4.3	0.00	2.9	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
	俯瞰的な視点を持つ者	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	6.9	15.2	23.2	18.8	16.2	12.9	6.8	6,276	4.2	0.26	2.2	4.1	6.3	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
		第2グループ	4.6	14.1	26.2	21.6	19.8	9.5	4.2	9,403	3.9	0.22	2.3	3.9	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
		第3グループ	9.8	19.9	28.6	19.7	12.0	8.6	1.3	8,318	3.2	0.23	1.8	3.1	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
		第4グループ	11.2	29.1	30.3	15.9	10.0	2.9	0.6	9,089	2.4	0.20	1.3	2.5	4.1	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
	大学部局分野	理学	2.8	18.0	26.8	20.4	16.5	8.8	6.7	4,858	3.8	0.27	2.1	3.6	5.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
		工学・農学	8.0	19.0	25.1	19.4	17.5	8.1	3.0	14,670	3.6	0.17	1.9	3.5	5.5	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
		保健	10.3	21.5	30.0	18.1	10.5	7.8	1.7	13,558	3.1	0.19	1.7	3.0	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
		臨床	15.3	19.0	23.3	18.2	12.0	11.8	0.5	2,483	3.4	0.38	1.8	3.3	5.4	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	職位	臨床以外	9.1	22.1	31.5	18.1	10.2	7.0	2.0	11,075	3.0	0.12	1.7	2.9	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
		教授	3.9	20.3	27.1	20.8	17.2	8.2	2.5	10,816	3.4	0.19	1.9	3.4	5.4	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
		准教授	8.4	20.1	28.0	17.9	13.3	8.2	4.1	12,542	3.4	0.19	1.8	3.2	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
		助教	12.6	19.1	26.8	18.5	13.0	7.9	2.2	9,727	3.3	0.21	1.8	3.2	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	性別	男性	8.0	19.4	27.5	19.3	14.7	7.9	3.1	27,871	3.4	0.13	1.9	3.3	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
		女性	8.8	22.6	26.5	17.3	13.3	9.0	2.5	5,214	3.3	0.18	1.7	3.1	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
	任期	任期有	10.6	18.1	25.0	16.8	17.9	9.4	2.1	9,259	3.6	0.20	1.9	3.5	5.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	7.2	20.6	28.3	19.9	13.2	7.6	3.3	23,826	3.3	0.13	1.8	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q112. 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点(書籍の出版、教育、社会貢献等)からの評価が十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化											
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年				
			1	2	3	4	5	6																				
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	5.7	9.5	15.4	19.6	21.8	21.4	6.7	33,085	5.1	0.13	3.2	5.2	7.0	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
		国研等の自然科学研究者	3.8	2.0	16.6	14.1	29.2	26.5	7.8	6,781	5.8	0.27	4.0	5.9	7.3	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
		重点プログラム研究者	8.6	11.1	15.4	19.7	16.8	22.9	5.4	800	4.9	0.15	2.9	5.0	7.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3		
		人文・社会科学系研究者	1.0	8.0	10.2	10.0	23.9	38.1	8.9	2,145	6.0	0.36	4.4	6.5	7.6	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4		
		大学マネジメント層	0.4	1.6	11.7	22.7	25.5	32.0	6.1	247	5.9	0.00	4.2	5.9	7.4	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5		
		国研等マネジメント層	1.6	3.1	10.9	14.1	25.0	34.4	10.9	64	6.2	0.00	4.6	6.4	7.7	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6		
		企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7		
		大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8		
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9		
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10		
	大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	10.8	8.3	17.4	17.7	21.4	17.7	6.5	6,276	5.0	0.25	3.0	5.1	6.9	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
			第2グループ	4.6	9.9	16.3	17.9	22.8	23.8	4.8	9,403	5.0	0.24	3.1	5.3	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
			第3グループ	4.8	13.0	12.0	21.9	21.4	21.9	5.0	8,318	4.9	0.24	3.2	5.1	6.9	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
			第4グループ	4.0	6.6	16.3	20.5	21.3	21.1	10.2	9,089	5.3	0.27	3.4	5.4	7.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
		大学部局分野	理学	9.7	5.3	17.8	16.1	22.1	21.2	7.9	4,858	5.3	0.26	3.3	5.5	7.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
			工学・農学	5.8	8.7	11.9	15.8	23.6	28.5	5.7	14,670	5.5	0.18	3.6	5.8	7.3	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
			保健	4.0	11.8	18.4	25.0	19.7	13.9	7.3	13,558	4.6	0.22	2.8	4.5	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
			臨床	1.8	11.9	10.4	30.5	21.8	20.6	3.1	2,483	4.8	0.44	3.5	4.8	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
		職位	臨床以外	4.5	11.7	20.2	23.8	19.2	12.3	8.2	11,075	4.5	0.13	2.7	4.4	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
			教授	3.9	8.1	12.6	19.9	21.5	26.5	7.5	10,816	5.4	0.20	3.6	5.6	7.3	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
			准教授	7.2	11.8	15.2	20.1	17.4	21.1	7.3	12,542	4.9	0.23	2.9	4.9	7.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
			助教	5.7	8.1	18.7	18.6	27.6	16.3	5.0	9,727	4.9	0.23	3.0	5.1	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
		性別	男性	5.5	9.1	14.5	19.7	22.4	21.4	7.3	27,871	5.2	0.15	3.3	5.3	7.1	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
			女性	6.5	11.7	20.2	18.8	18.2	21.4	3.2	5,214	4.6	0.19	2.6	4.6	6.8	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
		任期	任期有	6.3	9.2	19.8	19.1	22.3	17.4	6.0	9,259	4.8	0.26	2.9	4.9	6.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
			任期無	5.4	9.6	13.7	19.8	21.5	23.0	6.9	23,826	5.2	0.15	3.4	5.3	7.1	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q113. 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、職位・職種への反映、研究環境の改善、サバティカルの付与等)が十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化										
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
			1	2	3	4	5	6																			
集計グループ	大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	4.8	21.4	20.6	22.5	17.4	10.4	2.9	33,085	3.7	5.7	3.7	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
		国研等の自然科学研究者	5.0	14.2	19.8	22.8	23.5	13.0	1.7	6,781	4.1	0.27	2.5	4.3	6.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
		重点プログラム研究者	3.9	29.4	19.7	19.4	14.7	10.0	2.9	800	3.3	0.14	1.4	3.2	5.4	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	3		
		人文・社会科学系研究者	3.5	18.7	23.1	17.6	15.8	18.8	2.6	2,145	4.0	0.39	2.1	3.9	6.4	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	4		
		大学マネジメント層	0.8	4.9	22.7	28.7	24.7	15.8	2.4	247	4.6	0.00	3.1	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	5		
		国研等マネジメント層	3.1	7.8	6.3	23.4	34.4	20.3	4.7	64	5.4	0.00	4.1	5.5	6.7	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	6		
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7		
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8		
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9		
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10		
		大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	7.9	22.6	20.6	20.3	17.1	7.5	4.1	6,276	3.5	0.24	1.7	3.6	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	11
				第2グループ	2.8	16.9	20.0	28.6	17.6	11.8	2.4	9,403	3.9	0.22	2.3	4.0	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	12
第3グループ	5.6			25.1	22.5	21.8	18.3	5.5	1.2	8,318	3.2	0.23	1.6	3.3	5.1	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	13		
第4グループ	4.2			21.8	19.7	18.2	16.6	15.5	4.0	9,089	3.9	0.30	1.9	3.9	6.2	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	14		
大学部局分野	理学		7.6	19.0	19.5	25.5	16.2	9.1	3.1	4,858	3.7	0.26	2.0	3.8	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	15		
	工学・農学		4.6	16.6	19.3	21.2	21.7	13.1	3.4	14,670	4.1	0.18	2.3	4.3	6.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	16		
	保健		4.1	27.3	22.5	22.8	13.1	8.0	2.1	13,558	3.1	0.23	1.5	3.2	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	17		
	臨床		0.8	19.8	28.1	39.7	2.1	7.1	2.4	2,483	3.1	0.28	2.0	3.4	4.4	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	18		
職位	臨床以外		4.9	29.0	21.2	19.0	15.6	8.2	2.1	11,075	3.1	0.13	1.4	3.1	5.2	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	19		
	教授		4.5	18.5	21.5	20.6	19.6	12.9	2.4	10,816	3.9	0.20	2.1	4.0	5.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	20		
	准教授		5.0	23.2	20.0	23.8	13.9	11.1	2.9	12,542	3.5	0.20	1.7	3.6	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	21		
	助教		5.1	22.1	20.5	22.8	19.5	6.7	3.3	9,727	3.5	0.26	1.8	3.7	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	22		
性別	男性	4.3	21.1	20.2	22.6	17.9	10.7	3.2	27,871	3.7	0.15	1.9	3.8	5.7	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	23			
	女性	7.8	23.0	22.8	21.7	14.6	9.2	1.0	5,214	3.3	0.16	1.7	3.4	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	24			
任期	任期有	5.4	18.4	26.3	19.9	20.3	7.5	2.2	9,259	3.6	0.21	2.0	3.6	5.5	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	25			
	任期無	4.6	22.5	18.5	23.5	16.3	11.5	3.1	23,826	3.7	0.16	1.8	3.8	5.7	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	26			

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q114. 研究人材のパートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。

- 1 研究支援職の拡充が必要であると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 実力が低いのに、女性というだけで優遇されたり簡単に予算が当たったりするバイアスは、アカデミアの状況を悪くするだけ。大事なことは、教員と学生のジェンダーバランスが一致すること。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 男性・女性の格差は以前に比べてかなり解消されてきていると思いますが、ひとたび子供を産むと一変します。出産・育児をかかえる女性(男性も)が実験系分野で活躍するためには、テクニシャンを各ラボにおくこと、また、動物実験や大型分析機器を扱う専門スタッフ数名を各研究科ごとにおくことが必須だと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 4 准教授以下の教員は組織運営に関しての権限がないため、人事や評価については分からないことが多々ある。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 5 女性が活躍するためには、男性が女性の置かれる立場を理解する機会を積極的に持つ事も必要だと考えます。女性ばかりが権利を主張しても、相手側に伝わりにくいのが実状ではないでしょうか。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 6 若手、女性、外国人研究者への取り組みは不十分であることは、実態としてまったく数の向上が行われていない現実から言って明らかである。若手や女性研究者については根気よく「育成」する観点が重要であるが、一方で、流動性を高めるという研究業界ならではの要請がある中、機関単位での息の長い投資が難しいという側面があると思う(せっかく育てても余所へ行かれると単なる損失)。国全体で投資する、という意識を育てないと、機関単位ではそもそもできることに限度があると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 7 若手研究者への支援ばかりが強調されており、大学院重点化で定員が増加された40代後半への処遇改善への支援が全くみられず、博士後期課程学生への負のロールモデルとなっている点が認識されていないのが残念である。教員の定員削減により、上位職のポストが減少しており、将来像が見えない。また、学生教育に関わる機会が少ないため、自分の研究分野に関連する若手人材育成が不十分であり、当該研究分野の衰退が甚だしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 8 若手の研究ポジションにはほぼ任期が付く短い。これでは博士号を取得してアカデミックな研究職に進みたいと思う人は少なくなると思う。若手の任期を長くするか、すべてのアカデミックなポジションに任期を付けて欲しい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 9 所属する部局において、現在の私の職階ではどのように業務評価が行われているのかはわからない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 10 所属部局においては自分よりもキャリアを積んだ女性研究者がおらず、ライフステージに応じた支援や人事上の工夫について知る機会が乏しい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 11 研究人材の確保という点においては、長期間での財源が支給されなければ研究を続ける観点から見ても難しいように感じる。具体的に申し上げると、たとえば単発、短期の10億以上の巨額投資を行うより、最低でも10年間など長いスパンで投資ができるようなシステムを全体として構築することが研究人材の確保には重要である。さらに、研究分野によって短期で結果がでやすいもの、長期でやっと結果が出るものがあると思うので、研究を一緒に捉えない姿勢も重要であると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 12 若手研究者が、任期なしポジション(もしくは10年任期などの長めの任期)で落ち着いて新しいことに挑戦できる環境がどんどん失われている。高インパクト誌への掲載が高く評価されてしまうため、注目分野に取り組みがちで新しい分野への挑戦が減っている。女性研究者の増加は今後不可欠だが、一律に数字を決めるのではなく、分野毎に母集団数が大きく違うことを考慮して対応を進める必要がある。小中高の若い世代からの育成についても力を入れて取り組むべき(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 13 博士課程後期学生への経済的支援が不足している。少なくとも国立大学においては、学費の免除および返還の必要のない給与を3年間保証すべき。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 14 大学教員が日々の業務で忙殺されている現状では、創造性に富んだ若手研究者がアカデミックポストや博士後期課程への進学に対して魅力を感じない状況となっている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 15 大学にそもそもポジションがなく、研究どころか雑用ばかりが増えているのに、若手「研究者」を自立させるとか、博士進学を促すとかを推進できるはずがないと個人的には思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 16 若手研究者育成、博士課程後期進学学生数増加のためには、その指導や管理を行う研究者にも十分な研究のための時間と余裕を与える必要があるが、現実では多くの主任クラス以上の研究者は雑用に追われ、余裕がないように思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 17 所属研究機関では任期なしポストは教授のみであり、若手研究者は等しく任期付きの状況である。当該機関は構成人数が少なく、任期なしポストが多いと人の固定化が容易に起きってしまうと考えられる。したがって、任期付きポストが中心となるのはやむを得ないと感じている。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 18 女性研究者の優遇措置は、研究分野によって意味のある政策である場合と、それよりも単純な能力主義を優先したほうが有意義な政策である場合があるため、昨今の「女性優遇」には一定の理解をしつつも、逆に多様性を阻害している面があると感じます。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

28 することは少ないと思う。(もし大学教員や研究者の給与が改善されないのに、学生に対して、すべての面から進学することが最善であるかのように勧めるのは、学生を騙していることにはかならず、倫理的に問題がある。)(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)

29 女性研究者の数に関しては、所属する部局・部署の努力にかかわらず関連業界における絶対数が未だ少ないことも回答が「不十分」に傾いた要因として挙げられる。部局・部署には今後より一層の後進育成における貢献を期待している。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

30 現在は、研究室(講座)の所属か、独立研究室を運営する立場かによって、まだ研究者の業績評価が異なるべきだとは思ふ。研究室に所属する助教の場合は、未だに、教授がPIを務める研究プロジェクトへ貢献を大きく求められ、その分、自分のプロジェクトをあまり進めることはできない側面がある。これまでは、教授の推薦により助教から准教授への昇進が保証されていたところもあると思う。しかし、これからは自分のプロジェクトで成果を出せなければ評価されないのではないかと。海外の大学のように、学生の指導や研究テーマの設定など、独立した研究室運営をするべきと思う。日本でも、PIとしての研究資金の取得など、若手研究者の独立性は評価の一つになってきていると思う。実際のところ、講座を運営する教授は、若手研究者の独立をよく思わないだろう。しかし将来的には、若手研究者が教授の運営する講座に所属する講座制は、全ての大学で撤廃するべきだと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

31 所属学部において、女性研究者に対する支援は徐々に進めようとしているのが伝わってくるのですが、女性に限らず男性の研究者もライフステージに合わせた支援が必要なのではと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

32 若手研究者の活動環境、研究者を目指す若手人材の育成環境は、研究室長の人材育成への認識や研究室の運営方針、立場が大いに影響していると思います。若手研究者の環境については、残念ながら、この数年間で上長の研究者の雑務を手伝うことに時間を割かれ、疲弊して退職する若手研究者の方、企業などに転職される方を複数見ており、自身も葛藤、不安を抱えており、必ずしも良い環境であるとは言いがたいです。教育に関して、高等教育の質の不均一性は改善の余地があると思います(教養課程や専門科目の授業に授業専門の講師を配置するなど)。また、研究室運営のため、どうしても次世代の研究者層が探究心や創造性を養う以前に研究室運営のための安い労働力として翻弄されてしまうことが多く、特に日本人学生は研究室の雑務も任されるため、研究や学業に集中して斬新なアイデアを存分に磨き、鍛える場が整っていないと思います。女性研究者の雇用率は改善されていると思いますが、ライフステージに応じた支援は、社会全体の課題として男女共により充実させる価値はあると思います。一方で、女性に限定すると、研究者同士の人間関係(Queen Bee Syndromeなど)の他に、研究活動を補佐する立場の女性職員(実験系・事務系)との人間関係も難しい点があり、女子学生が女性研究者として活動する際に、上下関係や所得格差が生じて人間関係が悪くなる場合や、研究者の上長など関係者を巻き込んだ形で女性研究者を貶める言動をしてしまう補佐業務に携わる年長者の方がいることも事実だと思います。外国人研究者については、受け入れる体制は充実しているように思いますが、定着させることは様々な課題があると思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

33 1.研究者の業績評価について、あまりにも不透明です。特に、助教クラスにとって、論文と研究費以外の評価基準がかなり不透明です。例えば、教育の評価について、基本教育の業績は教授のみ評価されるため、助教がいかにかに学生の指導に関わったとしても評価されません。しかし、実際の状況としては、助教が研究室内の学生指導や教授の担当研修などの授業に関わることも多くあり、これらの「教育」に関する業務の可視化できる評価システムも充実してほしいです。2.実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポストについて、大学の講座における教授・准教授・助教の構成に縛られ、ポストが空かないため実績があっても上がらず、外に行くしかないという状況にあります。これは若手研究者にとって、キャリア形成としては伸び悩む制度だし、努力して業績を上げている中堅研究者にとってかなりがっかりします。是非、アメリカのように、業績を評価して昇進できる、または独立できる制度を導入してほしい。3.女性研究者について、政府や大学の政策に合わせて女性ポストを増やしているようですが、ほぼ任期付のポストで、実際の定着化や研究科の教育・研究運営体制に必ずしもプラスにはならないと思います。やはり一時的なものでなく、長期的に女性研究者が定着できるような雇用体制・政策が必要に思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

34 大学側は予算があれば、若手研究者の支援を行いたいと考えているが、そもそも部局によっては予算がないので難しい。若手研究者支援だけを考えるのではなく、若者が自分も働きたいと思うような研究および労働環境の整備が必要である。外国人研究者の受け入れは結構であるが、特定の国に偏ることなく、外国人研究者内における多様性確保の取り組みも必要である。海外で活躍している日本人研究者が帰国して活動レベルを維持できるような支援があると良い。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,教授、部局長等クラス,女性)

35 時間的自由度、経済的自由度をもっと補償しない限り、留学制度が整うにつれ優秀な若手がアメリカに出ていき、帰ってこないという状況が続くと思う。中国のように、アメリカでポスト経験を経験した若手に対して給与的補償をしながら帰国を促す仕組みがもっと必要。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)

36 所属する部局において、上層部は日本人男性研究者である。従来からの講座制を敷いており、講座のトップである教授に女性が昇進することに上層部は抵抗があるように見える。教授が定年で退職し女性が准教授で在籍している講座では、准教授と年齢が近い外部の男性研究者を教授に採用している。分野横断型の賞を受賞した女性研究者も所属講座の教授が年下の男性であり、准教授として退職予定である。部局評価があるため任期付き助教としては外国人や女性を採用しており、数は増えている。クロスアポイントメントによって、他機関の女性や外国人研究者を短期雇用することにより組織内での見かけ上の人数を増やそうとしているが、女性・外国人研究者の登用にはつながっていない。博士課程後期課程への進学においては社会人を歓迎している。若い人材が、大学外の職務で安定した収入を得る道を確保しながら研究に従事し、研究職を目指すのは現在の日本の社会において現実的な選択であり、推奨してほしいと思う。教育研究職に就いた場合も社会人経験は無駄にならない。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

37 若手研究者の研究の場を奪っているのは、定員削減と業務の多さである。現在雇用されている任期なし研究者を動かすわけにはいかず、また仕事の多い教授職を減らすこともできないため、定員削減の影響として、若手研究者が短い任期で雇用されたりそもそも新しいポストが減ったりすることが問題であると考えられる。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)

38 日本語を解さない外国人研究者にとって日本の大学等で研究をするのはハードルが高く、web申請や業務メールが日本語である(タイトルだけでなく英文表記が望まれる。英文記載はあるものの日本語のHPをよまない英文がどこかわからないなど)など、誰かの助けを借りない日常生活がおくれないうのが実情である。女性研究者については非常に少ない。若者が職業選択をする際に、魅力的な職業としての研究職でないと難しいと感じる。たとえば海外であるような、3年間はポストを保持したまま離職できる(育児・介護等)など、さまざまなライフステージにおけるイベントに対する制度の拡充と、そういったことをしやすい職場の雰囲気醸成が必須だと考える。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,助教、研究員クラス,女性)

- 若手研究者のポストについては、任期制ではない職が多い。その一方で、若手研究者を幅広く雇用することができる柔軟性のあるシステム構築の視点到欠ける。外国人研究者受け入れについては、建物や情報共有が日本語のみなので、基本的に日本語ができることが前提となってしまう。所属組織では、男女共同参画のための取り組みに力を入れて、全国でも推進している。ただし、所属部局においては、女性研究者の数が十分ではない。そのため、学生が大学教員を進路の選択肢として全く考えていない。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 国際競争に勝ち残る人材育成のため、先ず若手研究者に任期を付さないポストは与えるべきではないと考え得る。また、女性だからといってポストを優遇するべきではない。あの人は女性だからポストを確保できた、とみられる。また、独身女性と子育てをしている一人親の男性を比較した場合、女性というだけで優遇されるのは性差別と考える。出産子育て女性は、多くのサポートをすべきである。男性から性転換した女性研究者は、どう考えるのか、しっかりと説明して欲しい。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- ・中堅研究者(PIではない)のアカデミアでの立場が不安定(任期付き、限られたポストなど)・上記の状況を身近にみている学生は、アカデミアでのキャリアに魅力を感じていないように思える。・そのためか、修士・博士後、一般企業への就職する方が多い。・講座制のため上位ポストの方が転出されない限り昇進できず、さらに任期があるため、生活面の不安が絶えない。・准教授・講師クラスの公募がほとんどないことから、一度、入った研究室から転出するのは非常に難しい。・研究室内のPI以外の研究者は、既婚者であっても、子どももつ方は非常に少ない。生活が安定しない(次のポストがあるのか、あってもどの場所なのか不明)ので、子どもを育てにくい環境である。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 国外と比較して研究者への待遇が不十分であり、そのため多くの学生や若手研究者にとって魅力的な環境ではありません。アカデミアの研究者と大学院生に対して国外と同等かそれ以上の待遇をもって環境を用意すれば人材確保の問題は格段に良くなると感じます。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 問1-03に関して、私が所属する部局では助教は全て任期制であり、任期のないポストに昇進するための条件などのキャリアパスが助教着任時に明確に示されていないため、将来へ向けてのキャリアプランを立てられない。特に改善が必要だと思う点である。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 所属部局では、研究者の業績評価を基にインセンティブ(賞与・昇給等)が与えられる制度が整えられ、若手研究者のモチベーションの向上に繋がっています。各大学・部局での業績評価の基準が公開されれば、現在所属している以外の組織がどのような人材を求めているかの指標になり、キャリアアップを目指す研究者にとって有益な情報になるかもしれません。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 研究者の確保できるリソースが少なすぎて、全ての事象に対し、環境整備が不十分である。特に博士課程に進んだあとの学生の支援と若手研究者のポストに関して不十分である。JSPSなどのシステムも額が不足していると思う。物価や生活水準に対して月20万円では明らかに不足している。そのような状態で将来の不安を抱えていて精神が持つほうに異常である。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 若手・女性研究者を受け入れる体制・環境が整っていることが、将来の当該候補者予備軍の方々に十分に周知されていないためか志望者数が伸びていない。そのため折角の制度設計が十分に機能しきれていない。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 博士課程制度についてですが、他国と比べ優秀な学生がいたとしてもその人たちが27歳で博士修了するのが日本のデフォルトの現状は、その後の活躍できる時間を考えた時、適切ではありません。一昔前の博士修了者の能力であれば、2,3年どこかで飛び級し24,5で博士号という制度に変えていくべきでしょう。これであれば随分とキャリアパスの問題も改善されるでしょう。もちろん、27歳までかけてでもよいと思うのでそれは各個人の選択です。しかし、27歳がデフォルトというのは変えていくべきだと思います。そのために、修士課程+博士課程の仕組みを改めて博士課程一貫教育とし、よくできる人は3年で博士論文を書いて外に飛び出すという制度に改めていくべきであると前から思っています。この機会にこの意見を出しておきたいと思います。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 研究予算を特定の大学に重点的に配分するのは、聞こえは良いが博士課程学生の減少、若手研究者の育成阻害につながっている。配分されない大学は、教員を減らされ、残った教員は激務となり、十分な教育・研究ができない予備校のような状態になる。一方で重点配分された大学は、お金が余って使い切りで苦労している。この現状を整理してほしい。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 本項目についてどれも重要な内容とは思いますが、全体として大学教員のあり方を根本的なところから考え直さないといけないように思います。博士学位をもっている若手研究者でないといけないような仕事なのだろうか、と思うような仕事が多岐にわたっており、忙殺されているように思い、もったいないと思うことが多くあります。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 博士課程への進学者に経済的な支援をもっと充実すべきである。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 若手研究者、女性研究者および外国人研究者の大学での雇用は促進されている(それを支援する事業も多くある)。しかし、若手はともかくとして、男性研究者のレベルに至っていないが、「国の方針」で雇用促進を進めた結果、意識や文化的な考え方の違いで軋轢を生むケースが発生している。その軋轢は今までスタンダードとされてきたトップダウン型のシステムがよくないと感じている。日本の研究体制のいいところと新しい試みに形からしか入っていない現状を見極めるような取り組みをお願いしたい。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 若手女性研究者の任期無しポスト拡充が望まれる(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 女性研究者:理工系の学部に進学し博士号を取得する女性がそもそも少ない中で、女性研究者が非常に少なくなるのは必然である。女性研究者支援の必要性に異論はないが、学部・大学院レベルでの支援や女性の進学者が少ない根本的な理由の解明がなければ、本質的な解決にはならないのではないかと。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 人事にかかわったことがあるが、日本語が十分に使えない外国人研究者を採用すると結果として日本語を話せる研究者への業務の割り当てが多くなる。かといって外国語で講義を受けたい日本人学生も多いわけではなく、現場の感覚としては、これまでの構成員数を圧迫しない形での新しい採用枠が確保されない限りは外国人研究者の積極的採用は難しいと感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 55 新任の教授はほぼ外部から採用されており、内部昇任がほぼ無いため、昇任を望む人は他機関へ転出するしか選択肢がないのが現状。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 56 大学一般において、一研究室に教授、准教授、助教を配置する体制を取り、准教授と助教には研究活動における全決定権と責任が与えられていないケースが大多数である。そのため、真の意味で独立した若手研究者の割合が欧米に比べて圧倒的に少ない。この弊害として、他所属の若手研究者同士が柔軟なコラボレーションを計画するような場合に、いちいちそれぞれの上司(教授)の判断を仰がないといけない、など、意思決定のプロセスがいたずらに複雑化することが挙げられる。また、このようなヒエラルキーが研究成果の真の所在を評価しづらくし、公平性を損なわせることも無視できない。このような問題により、現体制は国全体の研究のダイナミズムを損なう一因となっているように思われる。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 57 博士課程後期を目指す研究者の人材の数は多様性という観点も含めて十分とは思わないが、それ以上により多くの人材を受け入れるための環境が十分とはいえないと感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 58 大学院の定員が埋まらないと文科省が大学にペナルティを課すのはやめてください。そうしないと、大学院定員を埋める為に、どう考えても研究者としてやっていけない能力のない学生に対して詭弁を弄して後期博士課程進学を促す事になります。これは詐欺行為です。大学院重点化世代の私は、学費と労働力を巻き上げられたにもかかわず、研究機関に就職できず、生涯賃金の低い仕事につく羽目になった友人が多くいます。学生の人生を捻じ曲げる詐欺行為を強要されるのは、大変な苦痛です。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 59 少なくとも所属部局で大学を動かすのは教授であるので、准教授以下にはそれほどできることはないと思われる。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 60 法律として整備されている育休について、任期付き常勤という大学独自の制度と運用する人材が変化していないことから、実際に活用できていない。法律の整備とともに、自分の若い時から意識の変化がない上位職の教育が必要なのではないか。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 61 女性研究者の割合は、確率的には博士課程に進む女性の割合を反映するはずですが、アファーマティブアクションにより比率を是正することで、女性の意見が反映されやすい環境を作り、博士課程に進む女性の割合が増えるだろうという仮説の元、女性研究者の数を増やす活動をすすめていることは十分承知しているのですが、男女比が偏った世代の男性研究者にはしわ寄せがきているように感じます。時間をかけた是正の方が望ましいのではないのでしょうか。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 62 若手研究者の活躍の場の提供に関する一連の質問に対して、組織としての取組を訪ねる質問の意図に疑問がある。国の方針として、教員の定員は増やさない、解雇も(当然)しない、若手にポジションを与えろ、は単純に無理である。組織としては、定年予定の教員の補充に合わせて若手登用のプログラムを適用するしかなく、これは一見プログラムが功を奏しているように見えるが、従来に比べてチャンスが増えているわけではない。また、これらの取組が適正に行われているかどうかは、研究院長およびそれに準ずる役割の教員でなければ判断が難しいと思われる。単に現場の感想としての意見の平均値にどのような意味を持たせるのか、数字の一人歩きが心配される。若手研究者の人数については、近年求人難が急速に加速しており、募集をしても十分な応募が得られないことがある。一連の質問は、組織が若手にチャンスを与えているか、という意味で問われていると思われるが、実態の人数に基づく感想を回答すると、質問の意図とずれる可能性がある。アカデミック以外のキャリアパスとは、多くの場合企業への就職を意味すると思われるが、ここで「環境の整備に向けての取組」という言葉が何を意味するのか曖昧である。就職は企業側が採用しなければ成立しないため、企業の採用方針や景気等にも影響される。単純に就職活動の進捗状況に基づいた印象が回答される懸念がある。女性研究者に関して、「活躍する」という言葉が何を意味するか曖昧である。世界の第一線でトップ争いにしのぎを削ることが活躍なのか、過度の競争から距離を置きつつ、安定した職場を得られることが活躍なのか、人によって解釈が異なり、それにより達成度の実感も異なる。これを考慮せずスコアだけを平均すれば、意味の明らかでない数字だけが独り歩きする懸念がある。外国人を定着させる試みとは、いずれの組織の取組を意味するのか曖昧である。定着という言葉も曖昧であるが、正規教員の人件費で外国人を雇用することを意味すると推定される。この場合、日本語で実施される授業を担当できない研究者が採用される場合も多いが、それに合わせて講師の人件費が国から補填されることは【続く】
- 62 通常ない。他の日本人教員の講義負担を増やすか、講義を英語化して日本人の学生達が日本語の講義を履修する機会をなくすることが主な対応であるが、ここで、取り組みが十分、という状態がどのような状態を意味するのかよく分からなくなる。総じてここで問われていることの多くは、少なくとも国立大学法人に関しては、一部局の裁量を越え、国の責任に帰する要素が多くあるにもかかわらず、所属部局への評価を訪ねている点が作為的であり、問題のすり替えが起こらないか心配される。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 63 学生が博士後期課程への進学を断念する要因として、安心して研究ができる金銭的なサポートが乏しいことが挙げられる。給与型の奨学金の選択肢が少ない、あるいは金額が少ないことは問題と感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 64 博士後期課程進学促進、女性教員の登用は、いろいろと取り組んではいるが、大学だけの努力では難しいところがある。社会全体が博士や女性エンジニアに対する見方をかえるような大きな変化が必要ではないかと考える。博士取得者の給与上昇、多様な分野での女性の昇進などが、もっと見えるようになってほしいと考える。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 65 私の所蔵する大学、学部では、大学設置基準の人員数に近づける方向で人員削減中であり、新しい人をとる状況にないで、若手、女性、外国人に機会を与える余裕は少なく、また、みなさん一人当たり大勢の学生の教育や大学業務で多忙であり、新しい取り組みを行うゆとりも少ない。その中でも優先順位をつけて研究活性化のための取り組みを進める計画である。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 66 私は外国人ですが、外国人差別はどの国でも起こる問題ですが、現在働く学部には深い問題と感じています。問題の山盛りの中に、大学にネガティブ影響に繋がる問題点だけを書かせてください。(1) 来日時に研究室のスペースを約束されましたが、何ももらえませんでした。現在、日本人研究者は無料で使ってる研究スペースを、私は有料で借りてます。(2) 面接時に、起業資金を約束されていたのに、その資金を取られまして、他の日本人研究者に渡された。(3) 私は、外国人として、教授になるための論文数は、日本人研究者の2倍になりました。残念ながら、日本に、外国人がアクセスできない資金も数多くあるので、大学と学部のサポートが必要であると考えています。例えば、私の分野では、河川砂防の科研費というのは日本人のみが対象で、私は申請できない。この理由で、質問111に不十分と答えました。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)

- 十分な常勤ポストの数が不足しており、さらに削減の方向性を打ち出している現状で、若手人材が希望をもって研究者としての道を歩むことが益々困難になっていると感じます。多様性拡大を目指すための具体的施策は全く不十分だと感じます。女性研究者を増やすならば、その供給源となるべき博士後期課程学生も含めて、保育所に必ず入れるという状況を職場が確保することは必須である。また、外国人を増やすには事務を担当する部署も含めて、英語で手続きできる体制整備が行われる必要があるし、さらに、その家族の生活のサポートまでも行わなければ、良い人材の定着は望めない(プロ野球では外国人選手の家族にこれが行われているようである)。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 任期付きのためにアンビシャスな研究に取り組めない若手研究者が多数いるように思うので、教員を減らす一辺倒ではなくて、ポストを増やすことが必要だと思います。その際、人事の流動性(他機関等への出入りの機会)が増えるといいと思います。女性研究者については、積極的な採用を心がけてはいますが、いかにせん候補者が少ない。長期の取り組みで候補者を増やした後が、本格的な採用の始まりのような気がします。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 外部資金に依存しない大学のポストのポジションを早急に用意すべきである。諸外国では、大学の裁量によるこのようなポストが完備されている国が多い。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 博士の多様なキャリアパスは、大学が準備するものではない、社会通念の問題である。その上で博士学生に数値目標があるため、就職を心配しなくて構わない留学生が多く進学する。(本国に帰る場合は大学の就職担当は気にしない。)出身国は断然中国が多い。経済、安全保障、情報セキュリティの点でどうなのかなと思うが、数値目標をクリアしてくれているのは、彼らのお陰。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 多様性という観点から外国人数員や女性教員の比率を増やすことは重要だとは思いますが、公募自体に制限をかける(外国籍のみ,女性限定等)のはやり過ぎだと思う。また、「外国人数員」というキーワードがあるが、外国人数員の定義を広くとる必要があると思う。外国籍は必須ではなく、日本国外での経験や文化の理解が多様性には重要であって、例えば日本人ではあるが外国で学位を取得したものや教員経験を有するものを「外国人数員」という枠でカウントしても良いのではないかと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 若手のポジションが足りないということが注目されている一方で、定年が60歳から65歳になり、上の人の退職がないためにパーマネントのポジションの平均年齢が上がっていることについては議論されていない。さらに、最近では定年退職しても科研費を取り続ける先生も多くいるため、若手を雇用する人件費、若手が取るべき研究費がなくなっていることについても議論するべきである。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 私は、博士課程において海外で研究した経験、博士取得後には大学研究と並行してベンチャー企業で務めた経験があります。大学という組織を外から眺めてきましたが、大学の多様性および多様性を育てる方法が大学に根付いているとは思っていません。海外にいけば多くのバックグラウンドの方々や接する機会に恵まれます。ベンチャーにいけば、大学とは異なる視点での経験をたくさん積めます。多様性を自然に育む(一時の外部資金ではなく)には日本の大学をどのように位置づけるかからのデザインが必要になってくると思います(個々の大学や部局レベルでの工夫では現状打破は厳しい)。世界のなかでの特徴、アジアのなかでの特徴、そのようなプレゼンスが欠けていると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 日本人で博士課程にふさわしい人材であっても、博士修了後の大学でのポストが全国的に不足しており、博士進学を断念する学生が多数いる。日本人学生が教授/准教授/主任研究員になるまでの道のりのサポートが不足していると感じる。一方で、留学生の支援は、MEXT奨学金以外にも、総長奨学金や、JICA奨学金などが充実しており、毎年複数名の優秀な修士・博士学生が来研してくる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 「女性研究者」に関し、昨今、大学や部局・部署の支援は非常に進んでおり、恵まれていると思います。しかし、制度面では支援が整っていても、実際はその制度を利用できないなどの問題は依然としてあります。具体的には、産休・育休を取れない、長時間労働、コロナ禍の一斉休校による子育て家庭の状況を理解してくれない等、特にアカデミアの男性研究者は保守的な考えの人が多く、家事育児の経験がない人が多いため、もっと意識改革が必要であると感じます。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 1研究室あたり教授、准教授、助教各1名という構成は、研究者の昇進にとって大きな足枷と考えます。ステップアップのために研究機関を異動するケースも多いと思いますが、必ずしも好ましい状況では無いように思います。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 研究室という小さな部署に所属するため新任の若手教員はその研究室の教授、准教授によるキャリア・研究指導が大きな影響をもつ。教授、准教授の人材育成への取り組み方は個人によって大きく異なり、人間的な相性もあるため本人にやる気があっても取り組み方が分からずに苦悩する場面をよく見る。専門的な研究指導は難しいが一般的な仕事への取り組み方やキャリアパスなどをサポートする仕組み(企業では人事課に相当するような)が必要だと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 大学に限らず、日本は働き過ぎることに疑問を持たない環境だと思うので、女性の社会進出は難しいと感じる。優遇することが解決策ではない。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 現状の待遇では優秀な人材の博士課程の進学や、研究者を目指す利点が多くないと考える。安定したポストの提供、もしくは不安定でも高給など、何らかの利点を設けるべきと考える。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 設問の「部局・部署」という範囲は、回答が難しい範囲であると思った。学科としては上記の取り組みに力を入れているが、イチ研究室単位では、力を入れていない研究室が多く見受けられると思われる。良い一面だけを見ることに意味はあるのだろうか。もっと内情(研究室単位)での評価が必要なのではないか。たとえば、学科として取り組んでいても、教授が「そんなことしないで研究しろ」と、その機会を潰すことはよくある事例だと認識している。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 業績評価は毎年行われているが、それが正当に評価・反映されていないと感じる。論文・研究費の取得など頑張っても成果を出しても、職位への反映はおろか、給与へのわずかな反映すらない状況が続くと自身の研究活動のモチベーション低下にもつながるし、そのような研究者の環境を今の若い学生たちに勧めることは難しいと感じている。研究に関する評価は論文などの成果が出るのに時間がかかるため、単年度と過去2、3年間の状況も考慮して評価してもらいたい、良い評価だけでなく、上手くいっていない時にも適切に厳しい評価・指摘をしてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 個々の国立大学自体での取り組みを加速させるためには、何よりも原資となる国からの予算が足りなさ過ぎて、実施したくてもできないのが現状だと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

- 博士後期課程の人材については、基本的に博士後期課程の定員を増やし過ぎたのが根本の問題だと思う。シニア研究者が若い人をポストクのような形で搾取する仕組みになっている。また、問題のある発言になるかも知れないが、地方大学でもドクターを出せるようになり出身ラボで職を得ることが多くなったため、優秀な人材が地方大学で職を得るチャンスがなくなった。これが実際は悪い状況を生んでいると思う。地方大学の活性の低下が問題となる時代が来るかも知れない。現在の日本の状況はドクターの乱造であり、それはある意味、モラルの崩壊である。女性の研究者の問題は、日本全体のジェンダーギャップ問題の一環のように思う。特に女性に不利な仕組みになっているとは思わないが、日本の文化として、女性の職を軽くみる風潮があり、その続きのように思える。現在は採用などはむしろ女性に有利になっているのではないか。外国人研究者は、日本語で講義や会議ができない点が、現実的な問題となっている。私は日本の大学に、無理に外国人研究者を入れる必要はないと思っている。研究者の業績評価は、論文と外部資金の獲得に偏っている。大学に限って言えば、教育の評価をもう少しきちんとやるべき。特に学生からの評価をきちんと入れて、教育の高評価でもプロモートできるような仕組みを作った方が良いと思う。一方、研究でプロモートする人は、もっとシビアに評価されるべきであろう。そのことで、教育を重視する教員と研究を重視する教員に自然に分業するような仕組みができる可能性がある。そうして教育業務を重視することで、講義の質も高くなり、本来の教育機関としての大学も充実していくと思う。現在の教員は、なんでもできるスーパーマンを要求されており、そのすべてを丁寧にやろうと思うと本当に時間がない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 83 若手研究者の育成について、講座制がうまく機能しているケースもあるが、そうでないケースも見られる。研究室の主宰者のかかわり方や方針が影響していると考える。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 84 若手研究者や博士後期課程に進学する学生が少ないのは、経済的な問題や環境の問題もあるかもしれないが、そもそも現在の中堅以上の研究者が楽しそうに研究していないことが原因であると思う。そのような研究者を見ても、若手は同じようになりたいとは思わない。すなわち、中堅以上の研究者の目を輝かせることが重要であると思う。問1-11については、ほとんど講義や会議あるいは事務連絡のメールは日本語で行われ、外国人研究者は高い日本語能力が期待されているように思う。そのことが外国人研究者の定着の障害になっている可能性が考えられる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 85 学内の他研究科、および学外からの修士、博士課程進学者の積極的な募集と獲得が必要と思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 86 研究者の数を増やしてほしい。少なくとも空いた定員をすぐに、補充してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 87 学生が博士課程への進学を断念する大きな要因は経済的な問題であり、「博士課程に進学した者」に対する支援よりも「博士課程に進学する者」に対する支援を拡充してほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 88 所属部署ではデューアトラック制度を導入しているため、任期を付さないポストの獲得は可能であるが、昇進制度が無く、同じポストから数十年動けない者が多くいる。PI以外のポストには、一定の業績をあげるにより昇進可能とすべき。米国にポストクとして留学していたが、日米のTax Treaty(租税条約)は、他国のものよりポストクに厳しく、連邦税の免除幅が小さい。中国や韓国からの留学生は3年間免税されるのに対し、日本からの留学生は1年間に限られていた。若手研究者の留学を推奨するのであれば、相応の制度を整備すべき。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 89 一番負担が大きいかつ研究室をメインで支えているのは40代～50代前半の研究者であることが多い。中堅も支えるシステムを独自で確立しているところは毎年一定の若手研究者が生まれている気がする。上の人間が楽しく研究をしている姿が見えないと研究者になりたいと思わない気がする。若手を増やすためのシステムという意見はもっともだが、中堅を支えるなんらかのシステムも必要だと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 90 若手研究者を育成するためのポジションが少な過ぎる。高邁な精神で研究職に踏み込んでもアルバイトに忙しい上に、学内教員の仕事のサポートも期待され(個々の教員の仕事が多い)、結局は、研究業績とは異なる部分で評価を受けることで地位を得る事を学んじまう。つまり、最先端の研究を志向し続けることが難しい。上位職になればなるほど、女性に対するアンコンシャス・バイアスを感じる。外国人留学生向けの、特に個人を対象としたメール(人事や社会保障などの件)が、日本語である。事務系の国際化はまだままだであると感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 91 大学院、および修了後間もない女性研究者の数は少なくないが、中堅以上の女性研究者が不足している。人事システム上はダイバーシティ確保のため大学も相当な工夫はしており、このギャップを埋めるには大学を通じた国家レベルでの支援(とりわけライフイベント関連の)が必要と思う。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 92 若手女性研究者の数は十分だが、ステップアップしていくにつれ大きく減少する。特に女性教授の数が少ない。若手の支援は充実してきたが、その分若手研究者がハングリーに研究する傾向が薄れてきている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 93 問1-09,10について、サポート体制は以前に比べると整ってきているが、そもそも上位職を目指したいと思う女性が少ない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 94 薬学教育にも問題があるように思う。教員は皆忙し過ぎて、研究をする意欲を失っているようにも見える。研究の一番の推進力となる学生も実務実習や試験などが多く、薬剤師以外のキャリアを考えるような機会が十分に作れていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 95 研究スペースが足りない。大学の給与だけでは不十分であるため、アルバイトのために研究の時間を削らなければならないことは、問題である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 96 だいぶ博士人材の拡充のための環境づくりは改善されている印象だが、モチベとして学生には魅力的に映らない。単純に枠だけ作るのではなく、卒業後進路に、尊敬されてもう少し夢が持てるような職となるような工夫が必要に思う。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 97 本学の教員評価は論文数のみなのが時代錯誤と感じています。近年、オープンアクセスジャーナルの乱立で論文掲載のハードルがひと昔前よりも格段に下がりました。教員の昇進評価は、論文数だけでなく、外部資金獲得状況なども加味して欲しいです。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 98

- 99 若点研究者(特に助教)を評価するシステムに改善が必要と感じている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 100 所属機関には、若手の女性研究者が少ない、博士課程の学生への支援や研究者業績評価の取り組みは比較的良好。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 101 意欲のある若手は多いのですが、臨床や教育業務の負担が大きく、研究に十分な時間を割く環境を準備できない実情があります。女性医師への支援は大学として取り組まれており、一定の成果を上げていると考えます。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 102 女性研究者の育成には、出産、育児、介護などのライフイベントを乗り越えて研究を継続することへの理解と援助が不可欠であり、そのニーズは高まっています。それは喜ばしいことなのですが、その援助資金の財源が不安定です。国を挙げて女性のキャリアアップ、人材育成、仕事と家庭を両立する、少子化の歯止めを推進するのであれば、本当にライフイベントで危機的状態の時期を乗り越えるサポートシステムを充実させて、出産しても仕事を続けられる、不安のない状況を安定的に提供することが不可欠だと感じています。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 103 地方大学へは人が集まりにくい状況であり、人材不足をととても感じています。ポストやチャンスも少なく、若手がチャレンジしようという意欲がそがれる環境となっていると思います。すべての人が保守的になり、競争的で業績でしか評価されない状況で、人との交流が遮断され、若手研究者は大変陰湿な空気間で仕事をしていると思います。研究室間の交流や情報交換をよしとされず、若手同士での勉強会開催など自己研鑽の努力もつぶされてきました。若手研究者が健全に伸びる組織では到底ありません。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 104 出産育児支援に関しては、その人それぞれのもとも受けられる支援の差が大きい(祖父母の協力の有無、夫側ないし妻側が別施設に属する場合、両方の施設恩恵を受けられる人がいる等)。もともと支援の乏しい人の場合、高額な病児保育や夜間も預かってくれる高額な保育園への契約が必要となり、なかなか仕事を続けるのが難しい。潤沢に支援の受けられる人によるアドバイスではなかなか本当に困っている人には助けにならない。また部署により、同一職位でも得られる休みの日数に差があり、それも研究持続の困難な要因である。また上記以外に忙しい部署の場合、臨床及び研究の両方を続けるのは非常に困難である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 105 研究者として若手であるか否かに関わらず、同じ組織内でも部署により研究者がおかれている状況や環境、享受できる支援に差があり、改善が困難な状況があると考える。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 106 研究や教育の業績が給与やポジションに反映されていない場合が多い。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 107 所属機関には、女性研究者の上級職を一時的に用意する制度はあるが、あくまで一時的なものであり、それを持続させるシステムがないのが問題だと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 108 空いたポスト(定年、栄転など)への教員、研究員の補充が迅速に行われていないのが現状である。また、昇任人事に関してもこれまでに以上に狭き門となっており、先輩教員の時代では十分昇任可能と思われる業績であっても、若手のポジションに留まる教員も増え、教員のモチベーションの低下へ繋がっているものと思われる。また、新たな教員の補充がないため、事務的な仕事が増加する一方で、その働きは給与やポストアップへ繋がらず、アカデミアは疲弊し、本邦の科学技術力の低下のみならず、そのような状況を学生たちは見ていることから、これからのアカデミアを担う人材の育成にも影響し、更なる衰退を招くことも予想される。女性教員に関しては、雇用時の優遇ではなく大学院への進学をより促し、博士号取得人材を増加させるべきと考える。上記のような政策はすでに行われているとも思うが、現状、大学院生の女性の数の増加が顕著に認められないのであれば、異なるアプローチを模索することも必要と考える。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 109 部署内の人数自体が少なすぎる。(部長が他部署と併任、専任教員は二人)(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 110 女性・外国人人材が少ない理由・根本をもっと考慮し、単純に雇用機会を増やすだけではなく、その人たちの生活面(特にプライベート)でのサポートとなるような政策が必要なのではないだろうか。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 111 今のような日本社会で、子育て世代の女性研究者が、大学から男性と同等の研究成果を求められ、評価されることは重圧でしかない。若手支援には力を入れている一方で、女性支援に関しては、女性活躍、昇進、上位職、など形式上聞こえの良いことは方針として掲げているが、子育てという表に出ない女性の大変な仕事を本当に考慮した上で評価や支援をしているとは思えない。子育てでも直接的ではないが立派な社会貢献ではないのか、多くの女性研究者の現場の声に耳を傾けた上で、環境基盤の改善を推進しなければ、研究心を持った女性が出産やその後の子育てと研究生活の両立に苦しみ、研究の道をあきらめる、あるいは、子供を持つことを敬遠するという選択肢が消えない。多くの家庭を持つ女性は男性とは立場が異なり、家庭が正常に機能した上で研究生活があることが否めないからです。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 112 私自身の話ではありませんが、雇用に関する取り決めが覆される事例が珍しくないようです。給与についてのメールベースでの約束が覆されたり、テニュアトラックだったはずが数年後にテニュアの審査が行われなくなるなどの話を聞きます。多くの場合、もめて自分自身の将来に影響が及ぶことを恐れ、泣き寝入りのケースが多いと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 113 欧米並みに、ドクターに給与が支払われる仕組みにしないとドクター進学の学生は増えない。また、民間が積極的にドクター修了者を採用することを促進する制度(インセンティブと義務)を国が定めて後押ししないと高学歴の学生は増えない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 114 准教授層の研究を促進し、学外でポジションを得るための後押しができていない。このため、高年齢の准教授、助教がいつまでも滞留し、博士号取得直後の若手研究者を雇用することができていない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

- 問1-10ですが、多くの女性研究者が活躍とありますが、今まで学生数そのものが少なかったにもかかわらず、採用の数だけを急激にあげると質がとまなわれないという側面が見られます。本当にどれだけ優秀な女性研究者が育っていたのにもかかわらず職にありつかなかったのか、まずはバイアスをかけずに客観的に現状を把握してほしい。その上で制度を走らせてほしい。女子学生の学費を免除するなどの付け焼き刃的な初期の女子学生優遇制度の中で育ったひとをポストドクなどの十分な研究経験も積まないまま採用しても、研究にも教育にも活躍できるポテンシャルは持ち得ないと思う。具体的には、科研も何年もとらず、学内の女性限定支援助成を連続的に申請し、研究の主体性もなく、講義も他の者と相応にみあわず担当しないような女性に、同じ職場で働くものとして困惑以外のなにものも感じない。1-08も、1-11も同じで、数や目新しい項目だけで評価するのはやめ、本当に必要な支援とはなにか、シミュレーションや実例を元に今一度審議するべきだとおもう。それには若手だけとか、女性というだけでちやほやする偏ったフェミニズムのひとは不向きであると思う。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 学内の仕事担当が多くあり、若手研究者が海外の滞在の機会またはそのサポート制度はあまりないです。教員自身が努力していますが、相当苦勞しています。外国人研究者を受け入れるとき、研究者が日本の大学の制度と運営方法などについてはあまり知らないの
116 で、大学に着任後のサポート制度の検討が必要だと思えます。例えば、外国人研究者が日本語能力を向上するために、学内のサポートはあまりないです。業績評価については、近年、所属する大学ではいくつかの業績評価の方法(優秀論文表彰、研究教授・准教授制度、若手教員研究奨励の学長賞)を導入しています。今後の効果を期待しています。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 特に若手人材、博士課程人材に関する質問について、現在は、以前に比べれば待遇や評価システムは充実してきているものの、そも
117 そも博士課程を目指すことを選択肢にすら入れていない学生が多い。1つには博士課程無償化など大幅な国内大学全体の取り組みが必要。2つ目には、研究職への憧れとともに、敷居を低くして将来の選択肢として考慮に入れることを、高校生や大学4年間の間に、学生本人及び保護者に抱かせることから始めないと、これらの問題は解決しないと思われる。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 他教員のモチベーションへネガティブな影響を与える事象が存在する。例えば、研究をしていない教員の存在、シニアだけでなく若手
118 もデニユアを取ってから研究しなくなる可能性が高い。シニアと若手教員で講義負担が同じであったり、若手からは不満がある。女性教員に対しては昇進条件を満たしていないのにも関わらず昇進・人事が行われるなど。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 女性研究者が非常に少なかったので、やっと少しずつ採用し始めたが、まだ女性研究者が育っておらず、特に大学の大事なポジショ
119 ンに付ける女性研究者が少ない。また、人事が教育についての視点をあまり持ち合わせていないため、授業をこなすための人材が不足しており、そこに着目して人事を行う余裕もない。そのために若手を育成できなかつたり、サバティカルを取れずに大学の研究者が教育者として疲弊していく現状が見える。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 若手研究者や女性研究者、外国人研究者を増やすための取り組みをせよと言われているので、環境整備は進められている。しかしそ
120 れはあくまでも「ハコ」に過ぎず、それで優秀な研究人材が育成されているかというと、そもそも人材がきてくれない(博士課程に進学しない)。また、環境整備にしても、奨学金や学内の一時的なポジションの付与など、付け焼き刃的なものでしかなく、自立した若手研究者養成に効果的な対策が取られているとはいえない。「大学における教育の質」の問題がまったく改善されない。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 女性限定公募は、採用される側からしたら不公平です。できれば改善してほしいです。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 職位に関係なく、学内業務や教育負担があり、寧ろ若手に負担が大きいケースもあります。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 女性研究者の中にも多様な状況があるにもかかわらず、一括して捉えられ、出産・育児・子育て以外の支援は薄い。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、女性)
- 若手研究者を育成する意味からも、ポストドクターについては、外部資金(科研費やNEDO)による雇用を重用するのではなく、大学・研究機関での雇用を進める必要性を感じている。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 私の専門分野では女学生の割合が未だ1から2%と低く、必然的に女性研究者数が確保できません。しかしながらダイバーシティ確保の観点からあらゆる会議への参加が求められ、他の男性研究者よりも研究時間の確保が難しい状況になりつつあります。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 工学部では依然として女性研究者の数が少ない。少しずつは増えてきているが、教授会では圧倒的な男性教授のなかで、多様性が認められているという雰囲気ではない。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 十分な人件費が見込めなければ、部局・部署の自助努力だけで本パートの質問事項の改善を行うことはほぼ不可能と思われます。
127 (大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 教育指導上必要な最低限の活動を除き、独自の研究を全くせず、講義・大学運営への貢献度も相対的に低く、裁量労働を口実に定時かそれ以下の勤務のみで業務を終わらせる教員が少なからずいる。一方で、すべてにおいて同等の職位の平均水準の倍以上の業務をこなし、深夜まで残業し成果を出す教員(自分を含む)がいる。両者の給与差が、賞与の微調整だけという点が納得できず、家族の理解も得られていない。改組やカリキュラム再編に伴う業務拡大の中、能力のある一部の教員が組織を動かしている状態
128 で、民間企業と比べて費用対効果が悪すぎる。幸いにして、PIに直接経費から給与が上乗せできるようになったので、利用できないか問い合わせしたい。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 1-6までの広い選択幅は、比較的回答しやすく好感が持てます。ただ、それぞれの質問に対して細かい回答ができるように、文面での回答欄も付けてくれる必要があるかと思えます。抽象的な質問となっているため、ケースバイケースによって全く異なる回答にしたいものもあります。今回の回答だけで統計を取られると、場合によっては恣意的に利用される恐れがあるように思います。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 事務作業や学内用務のほぼすべてが日本語で行われていることが、優秀な外国人研究者の定着を阻んでいると思います。業績評価については、逆に論文数が軽視されているように思います。特に大学という研究機関においては、研究成果を論文にまとめ、それを公表することが第一であるべきだと思います。もっと論文数を評価する仕組みにしていけば必要があると思います。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 131 在外研究で海外へ行く機会は順番待ちであり若手まで回ってこない。女性研究者、特に家庭や子供がいる研究者への配慮がない。事務員の人数が少なく事務作業の負担が多すぎる。論文のみの評価となっている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 132 教員と研究の主力になるべき大学院生は,研究に専念できない状態にいます。教員:授業以外,学年担任や入試・学務などの業務が多くて,研究にできる時間がかなり限られています。大学院生:M1の後期10月からM2の前期6月までほぼ1年間,就職活動を行うことは一般的のようです。内定後も,内定企業から懇親会や説明会が多く,毎月か定期的に報告書の提出が要求される企業もあります。大学院生は2年制ですが,修士論文研究にできる時間は実質の数か月しかありません。さらに,ほとんどの大学院生はアルバイトをしてまして,バイト優先は当たり前となっている雰囲気です。(学部4年生も研究室に1年間配属されますが,就職活動および大学院試の準備があるため,研究はほとんどできません。)高度な研究人材を育成するには,教員と学生にもっと研究ができるよう,国,企業,社会全体の意識改革が必要だと思っています。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 133 女性研究者の活躍のためには,女性研究者が所属する組織の支援はもちろん,パートナーの理解,パートナーの職場におけるライフステージに応じた支援が受けられるかどうかが大いに重要になると思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 134 英語力を除けば地方国立大学の学生さんの研究遂行能力は高く,優秀な学生が多い。他大学や海外の大学とさらに触れる機会があればさらに研究人材の質も量も良くなるだろう(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 135 今年度は渡航制限などの影響からか,海外での研究や海外からの研究者の受け入れは難しかったが,渡航制限などが緩和されると改善されると思われる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 136 所属する部局・部署について,その範囲が多岐にわたっており,全容が把握できません。ただ,任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組があるように思えます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 137 所属大学において,博士課程進学者を増加させるために経済的支援などの様々な取り組みが行なわれている。しかし,まだ博士課程進学者数の大きな増加には繋がっておらず,その効果が現れるまでには時間がかかると考えられる。また,所属大学では,本年度から女性PIや外国人PIの数を増加させるための積極的な取り組みが始まった。これらの試みが,研究・教育環境を改善し,さらに若手研究者や修士課程大学院生の意識にポジティブな影響を与える一つの契機になることを期待している。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 138 運営資金の減少はどうしても人件費低下につながり,それは若手獲得機会の減少につながっていると思う。そうした中で若手教員の選考方法にも改善の余地がありそう。採用後の論文業績評価は大学教育研究の質的向上大変重要である一方,若手採用時は将来性を見極める有効な指標あるいはシステムを検討しないと優秀な若い人材の獲得は難しいと感じる。具体的なアイディアは無いが,インターンシップのような長期間での選考方法だろうか?(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 139 女性研究者をはじめ多様性は重要だと認識しています。本研究機関において採用側は男性と女性を分けてみていることはないのではないかと思います。優秀な人材であれば,性別などに関わりなく,採用し活躍する場を提供するというスタンスは大事なことです。採用側の人を見る力,総合力を判断する力が今後問われて行くのであろうと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 140 若手研究者に限らないが,競争的資金以外の研究費が圧倒的に不足しています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 141 博士課程の学生へはそれなりの支援制度があるが,博士課程を目指す日本人学生は少ない。博士取得後の進路が見えないことや,修士までの段階で研究の意義を十分に伝える教育が出来ていないように思われる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 142 大学院に進学する学生数は徐々に増加の傾向にあるものの,他大学に比べ多いという訳では無い。特に,地方大学の大学院進学は学生にとってメリットはあまりなく,一流大学の大学院に比較的容易に進学できる事も要因の1つと考えられる。全国の大学で構成される連合大学院などの設立も1つの解決策と考えられる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 143 【業績評価水準と研究環境水準のミスマッチについて】不十分かつ不安定な研究環境・予算等しか与えられないにもかかわらず,若手研究者に対して求める理想が高すぎます。安定的な研究費(受託研究費以外)が少額で,研究成果の蓄積の浅い若手研究者に対していきなり"Science","nature"水準の論文を求めるのは,(研究不正でもしないかぎり,)酷かと思っています。研究経験が豊富な教授等でもそれ水準の成果をもつ者の方が稀かと思っています。【女性研究者の積極的な採用について】近年の,女性研究者の積極的な採用について少し疑問があります。研究者の多様性の確保は確かに重要であり,女性研究者の割合を高めることの重要性も理解できます。しかし,最近では,"女性研究者の拡充"が目的化しており,"研究者の多様性の確保"という本来の目的を失っているように思います。すなわち,現代の若手研究者に対しては,女性も男性も偏りなく採用することが本来の目的に合うかと思っています(現代の女性優遇採用は,将来の不平等につながります:女性>男性)。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 144 より良い人材を集めるためには,まず研究者を志望する若者を増やすことが重要です。現場の制度的改革はもちろん必要です。しかし,研究教育の現場に対して予算を削り続けながら競争と改革を求め続ければ現場は疲弊していきます。実際,科学技術における日本の地位は明らかに低下しています。科学技術立国であり続けるために何が必要かを考え,科学技術政策を見直していただきたいと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 145 人件費の抑制によって教員数が減り特に助教ポストがなくなり人材育成と新しいアイディアや革新性が失われていると感じる。研究者の平均年齢が上がっていることは大きな問題である。研究者が足りているとは思えないので,博士号取得者は基本的には研究に従事できるポストを用意すべき。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 146 近年,男女問わず,産休や育休の取得が民間で進んでいるにもかかわらず,これらのライフイベントに係る若手研究者はその取得すらも難しい。若手の多くは任期付でデニュアトラックなどの予算が配分されても期限内に使い切る必要があり,長期の休業が取りづらい。せめて予算の執行を先延ばしにできるなどライフイベントに応じた柔軟な予算運営ができるように制度設計を改める必要があると感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)

- 研究者業績評価に関しては、論文以外のどのような実績が、どの程度評価に反映されているのか、見えづらい部分があるため、結果的に論文数による評価になってしまっていると思う。人材育成など、大学の顧客である学生へのサービスの提供が正当に評価されるようになってほしい。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
- 147 6年前の着任時には様々な若手支援の資金等があったが、近年は目減りしているように感じる。また、研究支援は基礎的研究費が少ないことが最大の課題と考えている。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
- 148 若手研究者ならびに女性研究者が継続して活躍できる場が少ないので、博士課程に進む学生が少ないと考える。海外からの留学生はコンスタントにいるが、研究者として定着はしていないと思う。臨床系の業績評価として、臨床活動、臨床系実習への業績評価は不十分で、任期更新あるいは昇任審査でも論文のみが勘案されており、同じ部局内で評価制度が均等ではないと考える。女性研究者への評価(職務上だけでなく、個人の評価などを含む)として、年配男性研究者からの差別的な発言が職場内で公然としたものになっているため、女性研究者が少ないのだと考える。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 149 出産・育児を行う女性研究者の周囲の人が、その研究者の個人的な研究以外の仕事を奉仕活動かのように行わなければならない状況にある。周囲の負担になるだけでなく、女性研究者としても非常にやりづらく、代理で雑務を行える人材の補充等のシステムが確立されたら良いと感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 150 若手研究者が活躍できる環境の提供は教授次第であり、大学が率先してサポートできる環境を提供してほしい。学生は教授よりも若手研究者の処遇を見て、アカデミックに進むか決めている傾向があるので、若手研究者の処遇をよくすることは、アカデミックへ優秀な人材を継続的に増やすことが可能である。女性には出産時にしっかりとサポートするとともに、研究室にも研究費などのサポートがあれば、教授にとっても女性若手研究者にとってもプラスであり、女性を雇うことを嫌がる人は減ると思います。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 151 毎年、人件費が削られているため個々の教員や若手研究者が複数人分の雑用をこなさないといけない状況が続いており、キャリアパスにつながるような研究を展開することが出来なくなっている。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 152 若手研究者が足りないのは確かですが、研究室における若手を引きつけるための研究の展開、それを支える技官などの確保、研究以外のサポートなど、若手以外への支援も足りない状況だと思います。若手のみサポートしても、結局はうまく行かないと考えています。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 153 大学内のポスト数が制限されているため若手が育つ環境が十分ではない。そのため当研究室では、うちでポストクとして雇用したあと海外への留学を勧めている。優秀な若手研究者を確保し、所属機関に定着させる原資がないため、この問題は慢性的に続くと思われる。よって若手研究者を昇進させるためには、PI自身が他の条件の良い大学・研究機関に異動して、そこで若手のポストを確保するしか方法はないと考えている。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 154 大学機関全体も含め、研究者(若手、女性、助教、准教授、講師、教授)にとっては、現在は研究競争の中で生き残りを賭けた戦々恐々な事態となっている。研究費獲得の競争も激化しているため、研究活動を継続していくためには、インパクトのある良い論文を発表し業績を出していくことが求められる。ところが、一方で、論文を出すために要求される実験量やデータ量は年々増加しており、論文発表のハードルは上昇している。このような状況の中で、多くの大学にとって、若手や女性研究者などの待遇改善などを行っていくキャパシティ(余裕)が保てない状況にあるように思う。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 155 研究業績評価に関しては、多様な視点も重要と考えるが、それ以前に所属する部局では論文業績自体の適正評価自体がなされておらず、当然のことながら評価結果に基づいた適切な研究資源配分が行われていない。生産性の低い部署に人員が手厚く配置されたままであるなど、柔軟性のある人材配置ができていない。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 156 若手研究者のための任期を付さないポストを拡充したくても、今の大学システムでは予算的・構造的に不可能。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 157 研究者の人材育成のための人材および予算配分や環境整備が十分ではないと考えます。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 158 一大学の経営状況の悪化により助教や准教授ポストが減らされているので若手研究者の獲得について、満足できる状態ではありません。一期限つき(特任)での女性教員は増えているのですが、期限のない女性教員は増えていないと思います。また、自分が女性と言うことでむしろ部下が言うことを聞かないこと(ジェンダーバイアスによる)が、男性が上司である場合より多いように感じます。その際も学部は一方的に私が悪いというだけで、性差による対人関係の違いを理解してもらえず非常につらいです。一研究費を過去5年間で所属大学で一番獲得しているにも関わらず、学部の研究に関する方針決定に関与させてもらえず、研究費の獲得法のセミナーも男性の教員ばかりしかやっておらず、表に立たせてもらうことがありません。「女性は引っ込んでいる」ということと思います。見えない女性差別は大きいですが一外国人研究者を採用する試みはあるのですが大学からの書類が全て日本語であるため周りでサポートが必要な状況のため環境が整っているとは言えません。一研究費を過去5年間で所属大学で最も獲得していますが、研究費を獲得していてもほぼ恩恵が無く、間接経費は大学や学部へ吸い上げられるだけと感じます。学部は共通経費でみんなが使える研究機材を買っているとありますが結局研究費を獲得していない人のための機材購入に充てられており(私はそれを決定する委員会メンバーに入ってもらえてないので)間接経費についてはほぼフィードバックがなく研究環境の改善もありません。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 159 研究業績評価は基本的に英文論文に重きを置いて評価され、ここで言う「様々な観点(書籍、教育、社会貢献)」の比重が極端に軽い。これによりギフトオーサiershipの習慣が助長される心配がある。女性研究者の働き方について、特定のランクでないと担えない業務の指定が多いため、若くして昇格すると小さい子供を育てながら学内業務と研究業務の両立が困難である。業務をランク指定ではなく学部・学科内での担当制で順番に回すことで、子育て中の女性研究者にも研究に専念しやすい時期を持ちやすくなると思う。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 160 博士後期課程に進む学生が激減している。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 161 地方大学における研究はたとえ意思・能力があったとしても金銭的そして、臨床負担による時間的な制約が大きく、都市部ほどの余裕がないことを強く感じています。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 162

- 日本人の有能な学生を育てる環境にない。外国人に対しては奨学金などの援助が十分になされているが、日本人に関しては全く不十分なため、せっかく研究者としてかなり有能であっても、その後の生活を考えると、先に進まないことがあまりにも多い。また、ポストも少なく、任期がついているため、どうしても慎重になって、そこへ進まない場合も多い。全くもったいない限りである。ちょっと想像してください！博士課程を修了して27歳位、その後任期付再任なしのポストに5年ついたとして32歳。そこで再任されなかった場合のその後の人生に対する不安はいかばかりか。いろいろあるとは思いますが、有能な研究者を育てるためには、“思いっきり豊かなニンジン”をぶら下げるべきと考えます。例えば博士論文に基づくその後の研究に関する公募を行なって(科研費のような感じ)、可能性のある研究には研究費と給与の高い(一般教授以上の)特別ポストを与えて、しぼりなく自由に研究させるなどの制度があってもよいと思います。その成果に基づいて一般の准教授職への特別昇進の道を高い確率で開いておくなど。若手を育てるためには、若手に自由とやる気を付与することが重要ですが、現在では(少なくとも私が所属する機関では)若手のやる気を奪う様な組織改革ばかりが進んでいるのが実情です。定年された方を厚遇するよりも、若手にもっと投資して欲しい。また、女性の採用に関しても、逆差別につながっているところもあるかと思えます。女性活躍のためには男性の理解が必要であり、特に結婚子育てがある場合は、女性に対する理解以上にそれを支える男性に対する理解と援助が必須です(ちなみに私の元妻は教授を務めていますが(子供4名)、大変でした。今はそれもあって離婚しましたが)。一方で独身あるいは子なしで仕事をしていながら、女性であることで地位を得ている場合も多く、無能な女性が高い地位について場を乱していることも多いと感じます(独り身の女性にありがちです)。有能な男性が押し出される結果ともなっており、女性だから、という考え方にはもろ手を挙げて賛成とはなりません。正直、組織統率能力は、平均的にいって【続く】
- 163 男性の方が適していると感じています。女性は考え方が内向きなので全体を見渡す適性に劣る(例えば将棋の男女の能力差などにそれが現われる)。元妻を教授に育てた立場である人間だから言える発言とご理解ください(一般的にこれを言うと女性蔑視ともとられかねませんし、またそうであること自体が(言論の自由と照らしても)問題とも思いますが)。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 164 現状では若手に対して中々支援が進んでいないが、来年度から博士課程学生の支援がスタートするなど環境は整いつつあるように思う。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 165 研究業績が処遇に反映されていないので、研究をしなくてもポストを維持できる人事システムとなっている。そのために、研究指導能力に欠ける教員が多数いて、そのような教員の辞職転職が少なく、大学院新卒者や若手研究者がポストを得にくくなっている。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 166 所属機関の研究環境は素晴らしいですが、若い研究者(20代から30代前半)が個人として認識されるような活躍の場は国内にはないと思われます。女性研究者については文化が迫りついておらず、今すぐに数を増やすのは不可能と思うほど希望が持てない状況とします。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 167 多様な人材を育成できる環境や支援体制が十分でないことはわかるが、何があればいいか、という点については、過去を振り返っても自分自身が必死過ぎて思いつけない。女性や外国人に対してというよりは、男性も含めた研究者全員がストレスの少ない職場環境にしようとするので、自然に多様な人材が育ちやすくなるのではないかとと思う。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 168 研究者はもともと多くの時間を割いて仕事をしていることが多いが、近年では研究以外の負担(研究費申請、倫理申請など)も増大しており、研究に割ける時間は減っているうえに、業績・評価が給与などの処遇に反映されることはほとんどない。そのような状況が改善されない限り、研究者を志望する若手人材の数は増えないという意見がある。またポスト研究員や研究補助員に対して生じる5年雇用ルールのため、研究活動に多大な支障が出ている。優秀な人材を安定して雇用できるようにするべきである。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 169 現在のコロナ禍の状況において、機関として外国人研究者を受け入れることが難しい。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 170 教育業務が多く、研究時間の確保が非常に難しい。業績は求められるものであり、苦労している。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 171 自身の事で恐縮ですが、テニュアトラック教員として採用され早期に条件を満たしてテニュアに移行したが、その後のキャリアアップができない。このとき助教の職のままである。内部事情があるかと思うが、キャリアアップの機会を得るチャンスがない。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 172 実質的にこれらの人材を支える中堅層への十分かつ多角的な支援が必要と感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 173 医学部といっても、医学科(主に医師)と看護学や検査学等では、全く状況が異なっていると考え。また、研究実施体制も異なるのではと考えている。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 174 教授のサポートがメインの仕事になっている若手もいるように見える。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 175 資金面では充実していると感じるが、助教という立場上、細かな業務の多さや、半年近くに及ぶ実習の引率等、研究を行える時間が制限されている。海外研鑽の制度はあるものの、自身が所属する部署では実質的にはその制度を活用できるような環境にはない。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 176 研究科による特徴を配慮せず、業績のみで評価される傾向にあるのは、納得できない。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 177 現在所属している大学では任期付き助教で採用されたが、契約は1年更新で5年までであり、その間に講師以上になれば仕事を失ってしまうため他の研究機関へ移らなければならない。一方、私の専門である疫学研究では研究対象となる集団を追跡して調査を行うため、数年、場合によっては10年以上の追跡が必要となる。落ち着いた研究を進めたい気持ちはあるが、契約次第で仕事を失うかもしれない身分の不安定さや上のポストが埋まっている場合は長期的に働くことが難しい環境であることや、追跡期間中に他の研究機関に移動になった際にデータや測定機器等の移管ができるかどうかの問題もあり、しっかりと腰を据えて取り組むには厳しい状況である。流動性も必要だとは思いますが、せめて最初の10年くらいだけでも、次の職場を探さなくていいような安定した環境で研究を行いたかった。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)

- 178 40歳未満の研究者を優遇する措置はたくさんあるが、40歳を超えともう人間じゃないかのように扱われるのではないかと思うと不安である。外部資金の助成金の年齢制限は40歳であることが多く、40を超えた後に取れる外部資金の数が一気に減少する。大学では40歳未満の若手教員比率の目標が設定されており、それが達成されないと、研究費が減ることもあるようだ。このような現実があるので、40歳になった後、サポートが少なくなり、異動する際に実力だけでなく、年齢でも判断される状況があるとなると怖いと思う。女性研究者に関しても同じことが言えて、大学側は女性研究者の確保に躍起になっている印象である。確かに若手や女性を増やすのは大切なことであるが、研究の質を上げるためにももっと全体に目を向けることも大切なのではないかと思う。そもそも若手や女性研究者を増やすために、大学に入る前から研究という職業があることを知ってもらうことが大切であり、そういった啓発活動を行い、男女関係なく研究者全体を増やす工夫をすることが大事だと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 179 若手研究者を雇用できる(外部)研究資金が、質・量ともに不足しているように感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 180 講座制の研究室ではないので、研究室におけるドクターの学生、さらにはポスドク研究員の存在は研究活動維持には重要。一方で、ポスドクを雇用する比較的多かった研究費を安定的に獲得するのは難しいので、人件費などの部局からのサポートは研究業績に合わせてほしいところ。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 181 我が国の若手研究者への支援は、私が若い頃と比べてはるかに充実しているように思える。にも関わらず若者が大学などで研究をする職を魅力的と思わない状況は悪化を続けているように思える。研究者を志すには国全体に「将来のことはどうとでもなる」という楽観的な見方が大勢を占めている必要があるのではないだろうか。小手先でどうしたところで、国全体が悲観的では若者も自衛しか考えられず、研究者とはならないであろう。小手先の策の中でも女性研究者への支援はややマシなものとなりうる。しかし、研究者としての盛りと結婚・出産適齢期が重なっていることは如何ともし難い。小手先でどうかなると思えない。国研ならまだしも、講義を受け持たねばならない大学で産休・育休は取りづらいのは考えずともわかる。研究者となるならいろいろなものを諦めねばならない、とは既に共通認識となっている。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 182 大学内での昇任人事はほとんど行われず、また行われても年配の(昇任を逃してきた)教員を優先的に昇任させる一方、業績の優れた若手研究者が相応の職位につくことが出来ていない。また研究面でのサポートは皆無に等しく外部資金が無ければ若手研究者にとっては墓場も同然であり、教員は大学に大切にされている感覚が全くないために所属大学に対する愛着といったものが生まれず、若手の職員のほとんどは別の大学に移りたいと考えている。こうした環境は多くの地方大学で見られると思うが、このような状況下で研究者になりたいと考える若手や女性研究者が増えるとは考えにくい。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 183 官民のアカデミア研究への経済的な支援は不足している。人件費を含めた研究費を考えると科研究費基盤Cクラスの研究費は研究活性化には不十分なレベルである。民間企業の意識改革も必要、実験系であれば、米国並みに1000万円/件クラスの費用が必要。女性研究者問題については、制度改革だけでは解決が困難。社会全体の意識改革が必要。男性研究者が不利になる状況もあり、研究者の数を官民で増加させる必要がある。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 184 回答者が所属している部局・部署に関係なく、本学の研究に対するサポートは、若手や女性、大学院生などに関係なく、全般的に手薄であると感じる。これは極めて個人的な印象であるが、その理由は、「研究に力を入れても受験者・入学増につながらない」という極めて近視眼的な考えによるものであると思われる。もちろん、旧帝大系大学や有力国公立・私立大学のような研究環境は現実的に難しい。しかし、中堅私立大学であっても、小規模ながらしっかりした研究を行うことで、教育はもとより、大学の個性を示すことは十分に可能と思われる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 185 博士後期課程の学生が少なすぎます。また、それを獲得しようとする教員が少なく、かりに学生が進学したとしてしっかり指導できるかどうか疑問があります。特に退職前の教員の質が低いことが大きな問題です。教員の研究力向上が課題かと考えています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 186 博士課程後期課程の進学者を増やすためには手厚い支援制度(奨学金や安定したキャリアパスの提供)が不可欠で、国として取り組むべき事項と考えます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 187 女性研究者に関する質問について、そもそも候補となる研究者がとても少ない分野ですので、その問題から解決する必要もあります。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 188 所属する大学では、研究者の業績評価基準は多岐にわたっていて充実していると思います。その結果は数値で表示され、自己評価自己目標になりますが、結果を踏まえた処遇がなされているとは思いません。ただ、そうした処遇が必要であるともあまり思いませんので、直結したものではないと思いました。所属大学では、優秀な学生が博士後期課程に進学せずに企業への就職を選ぶ傾向にあります。企業では、安定した環境で研究を進めることができます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 189 博士課程進学を拡充するには、アカデミアだけで閉じた取り組みでは難しいと思います。博士課程進学を考えている若手に多様なキャリアパスを提示する必要があるのではないのでしょうか。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 190 特任助教等のポストが『常勤』では雇えないのが非常に問題。『非常勤』での雇用になると、規定上週5勤務は出来ない。したがって、一番の若手であり、第一線で活躍してもらうべきポスドク級に給与がまともに払えない。また、雇用される若手にとっても魅力の薄い職場に見えてしまう。研究を担当する特任助教と、一コマだけ担当するような非常勤講師と、雇用契約が同じなのは問題であるし、常勤教員が裁量労働でおこなうような研究業務を、若手に時間給でやらせるのは、サービス残業の温床となる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 191 問1-08 女性研究者の数は諸外国と比べても少ない印象です。問1-09・問1-10 ライフステージにおける支援内容、採用・昇進への工夫について具体性に欠けるように思います。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 192 博士後期課程を目指す学生数を増やし、日本の研究を担う人材を輩出するため、博士後期課程学生に対する金銭面やその後の進路に関するサポートを充実させる必要があると強く感じます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 193 女性研究者を雇用しないといけなから雇用するという姿勢ではなく、能力のある人材を雇うときに「女性だから」というバイアスをかけるべきではないという姿勢が良いと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 194 教育に重点が置かれるとどうしても若い人への採用ではなくなる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 195 博士後期課程の学生が諸外国に比べて少なく、それが世界と日本の研究力格差の一因と思う。博士後期課程の学生を増やすため、アカデミア以外のキャリアパスの拡充を、企業頼みでなく国が率先して進める必要があると思う。妊娠・出産・育児により、それ以前に比べて働ける時間は明らかに減少するが仕事内容は変わらない。講義や委員会等の時間を減らすことは難しいため、結果的に研究時間が短くなり研究業績に影響する。特に妊娠・出産は女性のみのライフイベントであり、その間の大学業務の軽減、もしくは学内においてポジティブな評価などがあってよいのではないかと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 196 研究者業績評価について、実際のところどのように評価が下されているのかが、私のポストでは分かりかねるため、今回は「分からない」とした。論文以外の業績リストを提出はするが、評価に対しどれほど重要視されているかが不明である。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 197 企業からの転職組だが、任期付きの現職に移ることは大変な抵抗があった。これは、博士課程等からアカボスを目指す多くの若手研究者にも同様だと想像しており、言葉は悪いが、よほどの物好きでなければ、このような不安定&さほど給料の高くない職を目指すなと思う。正直なところ学生にも胸を張って勧められない。科学技術が日本の根幹であるならば、なぜ科学技術の先端に行く人材を厚遇、ないしは厚遇とまでいかなくとも民間と同等レベルの待遇を用意しないのかが理解できない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 198 大学教員の研究業務以外の負担が近年ますます増加しており、研究に取り組む時間の確保が難しい。いっそのこと、海外のように Faculty for lectureとFaculty for researchの仕組みを導入することが博士後期課程修了者の就職確保の点からも良いのかもしれない。大学生とその周囲の研究教育への無理解と博士後期課程修了者の日本社会での地位の低さが相まって、若手人材育成が非常に難しい。そのため、国力の低下を防ぐための価値創造のできる人材の輩出に影を落としている。これらの結果として大学教員の負担は爆増しており、個人の研究を行う時間も少ない。研究教育と博士号の重要性について社会的な理解が欲しいと切に願っており、その政策を求む。若手研究者向けの任期付きポストを設けるのは良いが、そこから任期無しのポストへの円滑な移行が実現できないと、若手層の代替わり時に弾き出される人材が一定数現れることを意識してもらいたい。長期的な目線で若手人材を育成する政策も望む。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 199 業績評価の基準が論文のみであり総合的なアクティビティに対して十分な評価がなされているとはいえない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 200 いわゆる若手研究者が絶対的に少ない。ポストが少ないためか、いわゆる若手研究者に昇進の機会がなく、切り捨てられているように見える。公募の制度も適正に運用されているとはいえない。このような状況では、学生には研究職は勧められない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 201 職位が上がると業務内容/量が増えるのはやむを得ないとしても、研究活動に重大な支障が出るほどの業務量となるのはどうかと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 202 私は現在28歳で、今後子育ての時期を迎えますが、研究活動と出産・育児の両立に現実味が持てません。新型コロナウイルスの感染拡大により、一般企業では在宅ワークが推進されました。研究者であっても、在宅ワークができるような環境整備が必要であると強く感じています。実験の期間はやむを得ませんが、会議や論文執筆は場所を問いません。特に研究活動において業績が重要であることは、若手研究者であれば誰もが認識していることで、在宅ワークの導入により効率が下がるとは考えにくく、むしろ、特に女性研究者の拡充に有効であると考えます。また、今年度より、博士後期課程の学生への支援が大幅に拡充しました。一方で、研究機関におけるパーマネントの枠は限られており、今後、より競争が激しくなることが容易に想像されます。博士後期課程学生の枠を拡充するのであれば、同時に、各研究機関におけるパーマネントの枠も拡充して頂ければ、失業してしまいます。研究費だけではなく、直接人件費を補助することにより、若手研究者のパーマネント枠を増やして頂きたいです。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 203 学長や学部長等の客観的な視点に基づく人事介入により、改善傾向にはありますが、学科や講座単位による人事だけでは、これまで経験してきた年齢や男女による評価といった判断基準が強い印象を受けます。また中小の大学では、教育や各種業務負担も大きく、研究をするためには勤務時間終了後の時間を当てるしかなく、深夜に作業が及ぶことも多いです。そのため、懂れるロールモデルを示すことができず、後進が育ちにくい状況もあります。私自身のおかれた環境を鑑みると、女子学生に博士課程進学や研究者への道を勧めにくいという気持ちもあります。このようなアンケートのたびに、次の世代のためにも、環境を変える努力を、私自身がしなければと思うのですが、日々の業務に追われその思いが、かき消されていくのも事実です。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 204 現在は任期なしのポジションにいたが、任期があるポジションにいる期間は長期的な研究計画も自分のライフプランも立てられなかった。博士課程進学者に対する金銭的な援助は増えているが、どれも一時的な対策に感じられる。結局、学位取得後に任期なしポジションを得るチャンスが少ないため、優秀な学生がいても博士課程進学を勧めることはできないと思う。研究者であればどんなに厳しい競争や境遇にも耐え抜くべきだというのはいわゆる「やりがい搾取」だと感じる。民間企業でも働き方の改善を求められているが、任期ありのポジションではそのような働き方だけでは将来に不安が残る、結果として過重労働でかつ短絡的な研究ばかりしてしまう。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 205 ・若手だけでなく、全般的に研究者としての教員の環境は劣悪である。・女性教員が少ないが、差別ではなく、応募がないのが第一の理由。・研究以外の業務が多すぎる。十分な能力のある人材も少なくないが充分伸ばす環境にない。これは本学だけではなく、多くの大学に共通している。サバティカルに行くと立派な業績をあげた方が多い一つの理由。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 206 女性研究者の採用・昇進について、能力が同じであれば女性を採用する旨を公募の際に記載する機会が多いが、逆に男性との間の不平等感を感じる。「平等に審査する」とすればいいのではないか。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 207 資金的問題から海外研修の機会が削られ、グローバルな視点を得る機会が減少した。相変わらず論文数重視の採用・昇任システムである。企業では普通に行われている360度評価を提案するも採用されず、人物像が全く評価されないため、協調性のない人物が昇任・採用される。学生からの評価も加味されない(アメリカの同職のプロモーションでは必須要件である)。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)

- 研究を目指す学生が減っている。少子化とともに、経済の状況が思わしくない中で大学院の学費が払えない、研究者の身分が不安定（特に家庭を持つことを考える30歳前後に不安定）などの理由があるのではないかと、これは日本の研究力の低下につながり問題は大きい。多様な人材が必要とはいえ、女性や外国人であることを理由に他に先んじて登用する理由はない。逆にそのような人事を進めることで、要職にある女性や外国人は能力ではなく、その属性（性別や国籍）で登用されたとして軽んじられる風潮につながる。男女を問わず、働く人の誰もが自分の家庭や子供を顧みる時間をとることが当たり前、という世の中になれば、女性研究者の数は増えると思う。そもそも「女性のライフステージ支援」とは何か？家庭や子供を持ってそれらをケアし、研究活動ができないライフステージは女性にのみ存在するので支援が必要ということだろうか。このような支援は、「女性だけが家庭や子供をケアする責務がある」との考えを根付かせるだけではないのか？女性のライフステージ支援よりも、男性にもそのようなライフステージがあり、家庭や子供を顧みるよう勧めることが問題を解決するように思う。（大学の自然科学研究者、第4G、農学、教授、部局長等クラス、女性）
- 208 最近では助教は任期付きであることが多いが、それ以前の任期なしの採用形態で雇用された助教が長年業績を出さず、居座るため、助教ポストが焦げ付いているのが問題となっている。（大学の自然科学研究者、第4G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 209 大学上層部では学術論文の重要性を述べているが、学科単位ではその実効性に欠く部分がみられる。（大学の自然科学研究者、第4G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 210 本機関では、個人が使える研究資金は他大学と比較して十分に確保されており、若手教員への補助も金銭的な面では手厚い方だと思う。その分、外部資金を獲得しなくても済むことから、資金の獲得（応募）・論文などの成果は個人によってかなり偏りがある。業績によって処遇がプラスになるような傾斜配分がよりなされると、特に若手教員にとっては意欲向上につながると思う。資金的な援助は大きい、研究スキルや考え方、研究室の運営方法などを教えてくれるサポートは少ないように思い、若手にとって大きなストレスになっていると考える。女性研究者問題については、一般的な制度は整備されていると思うが、実際に自分が産休や育休をとると誰かに負担がかかるのではないかと、代替の人材がいらない（研究室運営など）などの不安は大きくある。（大学の自然科学研究者、第4G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 211 研究室によって、研究または学部教育どちらに力を入れるかのバランスが偏っている。後者に力を入れる研究室にはモチベーションのある学部学生・博士課程学生は集まらない。（大学の自然科学研究者、第4G、農学、助教、研究員クラス、女性）
- 212 研究職の安定的ポストの確保について具体策をとる必要がある。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、教授、部局長等クラス、男性）
- 213 任期付き教員のセーフティネットを文科省が作って欲しい。任期切れでクビになった教員を見て学生がアカデミックに進もうとは思わない。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、教授、部局長等クラス、男性）
- 214 私大は一部を除いて研究をする余裕自体がない。評価も目が届かないので遊んで暮らそうという人がふきだまる。○大卒など優秀かつ真面目な人は地方（私大）の文化には受け入れられないので、研究者になろうと思わないのは当然。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性）
- 215 大学教員として仕方ないと思うが、研究エフォートがなかなか捻出できない。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、教授、部局長等クラス、女性）
- 216 論文の質や投稿先ではなく、数だけで評価することは研究の質を落とすことになる。しかしそういう評価方法が多い。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 217 私立大学の研究者は、臨床・教育・研究と3本柱が主な仕事となっている。そこで、教育の評価が全国においても軽くみられているのが現実である。しかし、本大学側から学生教育のエフォートが強く求められる。女性の雇用や昇進を推奨し、ライフワークバランスを提唱しているが、子供の預け先の不足や研究者や医療従事者の所得をあげないと他国との溝は深いままであると思う。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 218 所属する施設（大学全体）としての業績評価方法（査定）は非常に明確であることは良いことだと思う。一方で、研究業績に対する認識については学部、学科間で大きく異なっている印象を受ける。端的に言うと、研究に重きを置く学科とそうではない学科に分かれる。後者は若手に研究をさせよう（業績をあげさせよう）というマインドに乏しく、研究時間の確保、研究環境の整備は進んでいない。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 219 若手、女性、外国人という項目があるが、40-55歳にあたる中堅の項目がないのは問題である。能力のある女性なら良いが、女性優先をクローズアップしていくにつれ、明らかに能力の劣る女性が能力のある男性より優遇されることは問題である。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 220 むしろ論文業績が正当に評価されない。講義の担当数が多いと単純に業績評価の点数が高くなる仕組みで、教員ごとの役割の違いは考慮されずに一律に評価されている。また、論文はクオリティは全く評価されず、数のみを重視する。臨床と基礎医学分野では、価値観が違い過ぎると常々感じている。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 221 歯学部という特性から、研究員として男性比率が高いため、女性研究員が少ないことが、現在の処遇・待遇に関連しているとも考えられます。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 222 学問系統的に女性研究者は多い組織ですが、組織の年齢構成を見ると若手研究者は20%程度しかおらず、高齢化が進んでいる現状があります。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 223 本学は、現在大学院設置のために、積極的に準備されている。今後、さらに体制を整えていかれると思う。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 224 若手研究者（助手・助教など）は所属先の教授の研究テーマをやるべきという大学特有の古い体質が残っており、若手研究者が独自の研究テーマを行える環境が不十分である。特に、少子化により入学者数が減少している地方私立大学では、研究室の閉鎖など、大学都合による教員の人員整理が行われており、若手研究者が全く研究分野の異なる教授の元で教授の研究テーマに従事させられる場合が少なからずあり、若手研究者が興味ある独自のテーマについて研究を行える環境は年々減少しているように感じる。（大学の自然科学研究者、第4G、保健、助教、研究員クラス、男性）
- 225

- 226 臨床現場の人員不足等により留学や海外研修へ参加するなどの機会を得ることが難しい。復帰者・帰室者が次の人材に自己研鑽のチャンスをつないでいくような取り組みがあるとよいと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 227 本学学部の教員は修士の学位の者も多く,論文執筆する者は少ない。そのような大学であることは承知で就職し,研究支援は博士論文を指導していただいた恩師に依頼し,研究を継続できている。しかし,業績のない方が,文部科学省や大学本部より研究遂行や論文執筆を促されている影響か,共同研究者となるよう強要し,研究統括を丸投げされ,論文執筆後に共同研究者から外されることを経験した。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 228 任期付きの不安定な状況のために,落ち着いて研究を推進できていない人が少なからずいる。業績を出すために自身のライフイベントを後回しにしたりするような女性も今だに多いように思う。ハラスメントになるため,口に出していうことはないが,潜在的な差別は根深い。優秀な女性研究者の数や上位職階の女性比率がもっと増えれば,国全体の科学技術力も向上する可能性がある。欧米のような男女共同参画な研究環境が構築できるよう国からの強力なサポートを期待する。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 229 外部資金などによる任期付職員(ポストク含む)が増えてきているという面で,雇用の機会という意味では良い方向であるが,一方で,任期のない職員になるポストは十分でない。特に外部資金での雇用は研究テーマ・活動に制約があるため,次の職を探す際に,成果の輩出で不利になるなどもある。自発的な研究活動制度も開始され改善されつつはあるが,常に制度を見直し,若手研究者にとって良いものにしていく必要があると考える。ダイバーシティに関しては,組織も努力していることは否定しないが,根本的な問題,そもそも女性で理系研究職を希望する者が少ないといったことがある。従って,例えば中学や高校での理科教育,キャリアパスとしての研究者像のイメージアップといった活動が不可欠と考える。外国人研究者の敷居は,一番は言語である。研究現場では特に不自由はないと考えるが,事務手続きや日頃の生活などでの言語サポートの充実は必須であると考え。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 230 女性の活躍を支えるシステムの根本的な欠落は,研究分野に限らず日本全体の深刻な問題だと思うが,逆に研究分野では仕事の内容の特殊性から,やり方次第で他の業種などよりも上手く支えることは可能だと思う。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 231 女性研究者は確かに割合が現状で低いが,いたずらに高い数値目標を掲げるのではなく,博士課程学生やポストクでの割合を参考に,可能な目標を設定すべき。最終的に目標にすべきことは,女性が男性がではなく,「個人」が資質と能力を発揮できることである。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 232 私の分野では比較的女性研究者が多い方ではあるが,途中でキャリアをドロップアウトする例が多々ある。また,日本はポストの数が足りないで,女性限定の公募によって,男性若手研究者の意欲を大きく削いでいる状況の深刻さも見逃せない。私の親しい若手研究者は優秀であるのに日本でポジションを得られず,中国での研究を選んだ。任期の付かない研究ポストの拡充は急務で,それがなされなければ日本の研究は若手が研究キャリアを諦める例が多々出てくることは必然である。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 233 若手が少なくなる中,若手がいる前提で組織内の制度設計がなされており,若手に仕事を任せられないことを踏まえて,管理職でも自由度を持たせるべき(外注等)。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 234 特に業績の評価が処遇に反映されているようには感じません。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 235 女性研究員への支援・理解は十分すぎるほど充実しているので,これ以上進むと,男性研究員とのバランスが崩れかねない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 236 研究者は常に不足気味。特殊な研究分野で公募しても希望者が集まらない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 237 自分が,若手のところに比べたら,格段に研究予算などで待遇がよくなっているように感じています。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 238 「女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等」が十分になされた上であれば,「女性研究者が活躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫」は必要ない。支援体制充実の上では採用・昇任は性別によるべきではない。ただし,現状では「ライフステージに応じた支援等」が十分ではないので,現状での性別による affirmative actionは必要であろう。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 239 女性研究者に対する支援もいろいろなさされるようになってきましたが,根本的に女性研究者の母数を増やす取り組みが必要に思います。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 240 平等な業績評価,に苦労しているところなので多様性の確保にまで至っていないというのが現状(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 241 日本では若手研究者のポストが少なく,研究志向のある若手研究者が望みを捨てなければいけないような状況だと考えます。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 242 最近,若手研究員に高額な研究資金を付与する例が増えているが,博士号を取得して5年以内の研究者に高額な予算をつけることは望ましくない。目立つ成果をあげている若手研究者は有名教授の下で流行の研究を行っている人物に限られ,短期的には華々しい成果を上げるだろうが,長期的にみると研究の多様性が失われる。少額でもなるべく多くの研究者に独自研究をするチャンスを与え,そこで独自の世界的成果を上げた者に高額予算をつけるべき。直近5年くらいで准教授・教授に昇進した人物の出身研究室や参加したプロジェクトを調査すべき。最近の地方都市の風景(同じ組み合わせのチェーン店が道路沿いに並ぶ)のように,どこの大学でも似たようなラインナップの教授陣になっているように感じられる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 243 一般論として,若手研究者に研究開発現場に止まってもらうため,任期を付さないポストが拡充されることが望ましいとは思いますが,定年制職員イコール研究以外の雑用を振っても良い職員とみなす風潮もある。一つの研究所に止まれば視野も狭まる。研究者が緊張感を保って研究開発を進めるにはある程度の人材の流動性は必要と思う。これは若手・女性研究者にかぎらずシニアを含めた問題である。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 244 近年の日本におけるダイバーシティ推進は女性の登用課題がメインになっているためか、「女性研究者を採用する」という号令が優先されすぎているように思います。ダイバーシティに必要な海外研究者やLGBTQへの配慮などは女性登用問題よりかなり遅れていて、当事者からの声が必要なのではないかと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 245 ・国公立大学の研究室では、依然として大講座制が敷かれており、若手研究者や女性研究者が活躍できず、研究開発力の生産性が低い主要因となっている。大講座制の教授、往々にしてそれぞれの学問の重鎮、からの反発も多いだろうが、大講座制は断固として廃止すべきである。・これからの時代は、日本人研究者の外国への留学を政府として推進することではなく、外国人研究者、大学院への留学生を日本に呼び込み、日本国内での研究を国際的なハブとして推進することが重要である。このことが真に国益に叶うことであると考えられる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 246 若手研究者については人数自体が少なく、知識や技術の継承という観点で危機感を感じている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 247 臨床医学をやっているが、研究はあくまで副業的な位置づけにしかなくなっておらず、評価もされていないように感じる。臨床医学をよく理解した研究補助員がいると、臨床医の研究がもっとスムーズに進むと思われる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 248 人件費の制限から若手研究者の数が非常に限定されており負担が集中しています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 249 研究分野として若手・女性研究者が不足していることもあり、組織が若手・女性研究者を採用しにくい現状もある。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 250 若手の新規採用数が少なく、研究所の人員の高齢化が進んでいる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 251 大学や公的機関による研究結果の社会への還元は重要であり、そのため成果至上主義に偏る傾向にある。成果が重要なのは当然だが人材育成や経験は非常に時間をかけてしか熟成せず、そのために成果だけでなくトレーニングへの評価をもっと行うべきではないかと思う。ただしこの評価は非常に難しいため現状の評価しかできない点も理解できるため、評価に関する検討を継続的に遂行すべきだと思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 252 公的研究機関に所属しています。私たちの機関では、任期無しポストの採用可能数は毎年10人程度と限られています。昨今の大学が准教授すら任期付きのポストも多いため、安定してチャレンジングな研究ができる環境を求めている。年々我々の機関への若手研究者の応募が増加しており、競争が激化しています。ポストによっては300倍ということもあります。その結果、必要な業績がインフレーション気味で、明らかに「論文が出にくいけれど将来性芽が出る可能性がある研究をしている研究者」「材料合成より論文数が少なくなる装置開発などの技術開発系の研究者」「男性と研究能力は同等でも体力的にはどうしても劣るために実験に割ける時間が若干少ない分少し論文数が劣る女性研究者」の採用がしにくくなっていると感じています。以前文科省の方と話したときに、「上記のような研究者でも必要と思うなら、自己の判断で採用したり研究費の採択をすればよいではないか」という意見を伺ったことがあります。ただ、「公平性の保持」「採用基準の透明性」という観点ではなかなか難しいのではないかと思います。さらにごく最近では、優秀な博士課程学生が大学や公的研究機関に進まず、企業に進むことが増えています。これ自体は進路の多様化という点でとても歓迎すべきことではあるのですが、ほぼ全員が「企業に行くのは、アカデミックの任期付き放浪生活に耐えられないから」「海外の任期付き専門職と違い、任意無しより給料が安いので、任期付きの旨味は皆無だから」と口を揃えます。既に大学や公的研究機関の人材不足は人口減少のペースを上回る勢いで始まっています。コロナ禍で海外研究者の受け入れも容易ではありません。研究人材を確保していくのは難しい課題ですが、例えば、●文科省以外にも巻き込む話になりますが、科研費やCREST、NEDO等、期間が定まっている研究費で採用しているポスドクや技術職員の産休等による中断を考慮して、必要な人件費等一部を延長することはできないでしょうか。特にステージゲートが設定されている研究費では、ステージゲート以前に出産などで研究中断すると成果が滞って研究費打ち切りになるので【続く】
- 252 困ると言って、女性を採用したくないという研究者の話を書きます。●研究費の中で、「人件費」「謝金」のみを対象とする「大型」研究費の創設。研究費の細目物品費用で設備や機器を購入したはいいいものの、研究期間が終了したらポスドクが去り、設備だけが残されて使える人材が雇えず、ハコモノだけが鎮座する、という事例をいくつも見えています。ポスドクは任期付きの専門職なので、給料は高めに設定するべきですが、現行の物品費と人件費セットでの申請だと、どうしても設備投資のための物品費で申請額がいっぱいになってしまいます。●昨今の「行き過ぎた」選択と集中は是正できないのでしょうか。突然研究費が変動することによりポスドクの任期や博士課程の学生の謝金を1-2年単位でしか設定できません。これでは人は定着しません。もちろん、選択と集中は限られた国家予算を配分するのに必要で効果的ではありますので、競争的資金は今後も新たに設定しつつ、ある程度は運営交付金の枠を維持した方が安定した人材確保の点でよいのではないかと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 253 女性研究者を増やしたいのであれば、学生時代に能力が十分に評価されなかったり、家庭の事情で専業主婦になったりして、研究者としてのキャリアパスから外れてしまった人達を復帰させるキャリアパスの確立が重要だと思う。現状のシステムでは、男性と同じキャリアパスを通ることができた女性(修士→博士→研究職と切れ目なく研究を続けられている人)の中で、女性という理由でさまざまな雑用 に駆り出されながらも、ちゃんと同等レベルの研究成果(論文など)を残している人しか女性研究者として認めてあげないという構図になっている。女性研究者は結婚、出産、子育て、夫の転勤などのライフイベントと、家庭人としての周囲からの期待、研究における短期的な挫折が重なるだけで研究職をやめてしまいがちなので、そんな人達が安心して復帰できるキャリアパスの確立が求められる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 254 あくまで私個人の経験からの意見であることをご承知おきください。ワークライフバランスの取り組みが組織をあげて行われています。私の所属するセンターが立ち上がって初期(18年ほど前)は時間を問わず研究に取り組む研究者(シニア、若手も含め)が多く、活気にあふれておりました。ワークライフバランス等の取り組みが進み、その意識も浸透している現状では正直なところ若手研究者が例えばよくありませんがサラリーマン化して、研究に対する情熱もあり感じられなくなっているように思います。またシニアの研究者やPIはパワーハラを気にして強く言えないようにも思えます。研究のタイプにもよりますが、私の分野に関しては体力的なこともあります。研究に没頭する時間が若い時代には絶対必要だと考えています。私個人の経験ですが、米国での留学中研修医時代よりもハードに研究に没頭した時間が自分の貴重な財産になっていることを考えると、現在このような経験ができない若手研究者が気の毒にも思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 255 所属している機関が大学ではなく公的機関であるため、外国人登用や若手起用は割と進んでいると感じる。しかし、センターにもよるが、やはりある程度のポジションを考えた際に、女性にとってはまだハードルが高い。特に医歯薬系では男性優位の採用や考え方が多く見られ、非常に苦労している。所属機関では実験補助員に対する人件費補助制度はあるが、研究員はライフステージにより研究活動が中断した事が考慮されることはなく、事実、年齢だけで全てを判断されることについて深く悩んでいる。私達の現在の状況を見て、次を担う若い研究者・学生が、女性・男性も含め希望を持って研究の道を選ぶかと問われれば、「否」と答える。次世代における研究立国としての日本に不安を感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 256 日本での雇用は、外部でTrainingを受けた人が取られづらい構造になっていると思う。例えば、PIの公募募集は出ても、すでに内部で採用が決まっていることが多く、海外で活躍してきたポストドクやPIにどれだけ業績があっても、日本でのネットワークに入れず、仕事が取れない。また新しい分野が出てきても、変化を好まない人が積極的にその変化に応じた若手人材を取らないので、世界から大きく後れをとっている。その他にも日本での独立に魅力を感じられないのも事実である。一億以上のスタートアップがでる海外でのPIの職に比べ、大学での公募は圧倒的に条件が悪く、優秀な人材が海外へと多く流れている。条件がよく、仕事もきちんと業績で判断されるなら日本に帰ってきたいという日本人科学者は多くいるが、みんな海外で独立せざるを得なくなっている。また海外研究者も日本での独立が難しく、日本語が話せないと大学等での雇用がない。グラントも英語で書くこと正しく評価されず、非常に不利な状況で、優秀な外人研究者を取れてない。日本内での評価に甘んじず、きちんと世界で評価される研究を行うためにも大きな改革が必要であると思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 257 より多くの女性研究者が活躍するために、女性研究者自身へのサポートは増えてきていると思います。一方で、今後はその女性研究者が所属する研究室をサポートすることが重要になってくるのではないかと思います。例えば、女性に限らずスタッフが産休・育休等を取っている間に欠けた戦力を埋めるためのサポートがあれば、研究室主催者がライフイベントで研究を中断したり仕事のスピードが落ちたりする可能性のある人を採用することをリスクとみなすことが減り、結果として女性・若手研究者のサポートになるのではないかと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 258 文部科学省他による外部資金制度の改革(若手の採択率の確保、新たな資金制度の導入など)を受け、自分の所属する機関・部署では、若手研究者の自律的な研究活動が躍進している。ただし、プロジェクト雇用の任期付き若手研究者にとっては、それらへ応募すること自体ハードルが高く、安定的な研究活動を継続することが難しいと見受けられる。ポストドクトラル研究員が企業に流出する例が数年前に比べ増加している。産学連携の推進の観点では人材の行き来は望ましいが、腰を据えて学術に従事する研究者の養成も今後の日本の科学技術を支えるためには重要であると考え。若手の安定的な就職先が限られることの背景には、限られた人件費の下での労働契約法の改正の影響が小さく、個々の研究機関で対応できる範囲を越えた社会課題と思われる。業績評価について、評価期間が年次毎となるため、特に個人レベルでは成果が小粒になる傾向が見受けられる。より長期的視点を適切に取り入れた評価基準の設定が望ましい。また、研究職の業績評価は論文成果が基本となるが、研究分野によって論文生産のペースが異なることも適正に加味する必要があると思われる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 259 所属部署の研究現場では、若手研究者および女性研究者に対し現場レベルでの環境整備、教育、支援について最大限の努力がなされていると感じます。一方部局の組織またはシステムの面(1-06,07)からはシステムの柔軟性・支援ともに不十分であると感じます。また博士研究員に対しては、特に日本学術振興会は「自分たちは雇用者ではない」として「我関せず」の姿勢を貫くことで、若いPD研究員の生存率を下げる方向に影響を及ぼしています。最も影響の大きい部分は若手研究者に子供が出来た場合の研究復帰に欠かせない「保育園に入れるための就業証明書」の発行方法です。最も厳しい選抜を受けた常勤の博士研究員職であるのに、給与支払責任(学振)と就業場所(大学)が異なる組織であることから、いわゆる「派遣社員」「非正規雇用職員」に準ずる雇用証明書しか発行されず、保育園の入園順位が下がります。このために研究現場から去らざるを得なくなった若手(とくに女性の)研究者は今も絶えません。この方針は私が出産した18年前から全く改善がありません。夫婦共に学振PDである場合は生活基盤にも関わります。何らかの改善策を講じるべきと強く思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 260 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポストの拡充が必要だと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 261 女性研究者の数は、自分よりも下の世代では増えつつあるように感じますが、同世代もしくは上の世代ではとても少ないと感じます。女性研究者は男性研究者と比較してライフイベント(妊娠・出産・育児・介護等)に影響されやすい傾向があると思いますが、そういったライフイベントを乗り越えるのに参考となるようなロールモデルがほとんどないか、いたとしても「ワンオペ状態だったが、歯を食いしばって『男性と同じような成果をあげるべく』がむしやりに働いた」というようなご経験がほとんどです。今は女性活躍の過渡期なので、過去のロールモデルはあまり参考にならず、むしろ現在ライフイベントの真ただ中にある自分が、下の世代の新しいロールモデルにならなければいけないのではと感じています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 262 女性研究者が多いこと=多様性がある ではないと思う 性別に関係なく、家事育児から自由である人(子のいない女性、独身者など)は多様性におけるマジョリティである(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 263 所属機関内での外国人の活躍に関しては、一般論として科学技術の振興には大事と思われませんが、大学と国立研究開発法人で立場が異なるので、回答できません。私の所属する国立研究開発法人のミッションは国の政策とより密接であり、そのミッションに外国人がコミットすることが国益を損なう場合も場合によってはあると思います。よって、この設問は該当する機関だけが回答するという条件付き設問にする方が正しいと考えられます。昨今、経済安保の問題が重要視されており、その政府方針を鑑みても、質問事項として少し検討し直す時期になっていると思われます。私の所属する国立研究開発法人は、他の法人であればポストドクとする年齢層の研究者も1、2年のデニュアトラックとして雇用しており、研究者の外形的な処遇は他の国立研究開発法人や大学法人と比べて非常に安定・充実しています。これは大変誇らしいことと思っています。一方で国立大学や文科省系の国立研究開発法人での若手研究者の処遇は年々悪化してきており、それに対して権力を持つ教授陣は見ても見ぬ振りをしているような具体的なアクションを全く起こしていない状況にあるように見えます。教授クラスの人たちは、権力を持つものにもかかわらず雇用に関しては無責任な方もいるように見えます。それについては、大学の事務組織や文科省本省など、役人の方がもっと本腰を入れて若手研究者の処遇について改善していく方向で組織対応で、例えば教授クラスから人事の裁量に関しての権限を今までのやり方で良いのか検討を行うなど、思い切った何かをすることも1つのやり方と思われます。しかしながら私の所属する国立研究開発法人は、女性活躍などの前例がない事例・数が少ない事例への対応は大学や文部科学省系の国立研究開発法人と比べて非常に悪く、せっかく大勢雇用した女性研究者が退職・休職・体調を崩して活躍できない状況にも陥っています。そのような時的確な改革や助言ができるような体制がどこかにあると良いと思います。また、所属先の国立研究開発法人の本省も、女性が極端に少ない省庁であることが知られているので、内閣府などさらに上位の組織からの行政指導【続く】
- 263 のような形が簡単に取れるような制度改革などがなされることを望みます。現実的には、例えば国研協などでの組織同士の情報交換やお互いの監査や勧告・助言などが確実にできるようにしていくことも、大事かと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 264 [女性研究者]研究者の多様性の確保の観点での女性研究者の割合のそもそもの意味を考えるべきで、男女比率が同程度だから女性比率を上げる必要があるとか、海外に比べて少ないから女性比率を上げるとか、短絡的な観点での取り組みとを感じる。大学生の各分野の比率に対して研究機関での比率がどうであるかを考えて、いびつでなければ問題は無いと感じる。少なくとも私の分野では、大学時代の女性比率よりも研究人材の女性比率の方が若干高いぐらいに感じる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 265 問1-09、-10に関して、業績評価そのものは様々な観点から行われていると思います。しかし、それが目に見える形で処遇にあらわれてくるかというかなり疑問です。組織のプレゼンス向上に相当貢献したとしても、A→A+の評価になる程度なように思われます。新しいことに積極的に取り組んで苦しんでA+評価をとるより、言われたことだけ無難にこなしてA評価をとったほうが、「コスバのよい賢い選択」に思えてしまいます。これでは組織の活性は上がりません。また、組織内の交流を活性化させる「潤滑油」のような役割を果たしている人材の評価が、総じて軽視されているようにも感じます。研究開発の第一線で活躍しているかどうか重要ですが、研究組織の活性向上に寄与している人材の情意評価も大切にすべきではないでしょうか。逆に、活性向上の妨げになっている場合には、厳しい評価にすることも必要ではないかと思考いたします。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 266 所属部局の若手研究者が少なすぎ実験がままならない状況になっている。母数が少ないうえにポストもないことが原因と考えられ、ポストがないことにより研究職を志さない悪循環に陥っているように思える。所属部局に女性研究者は一人もいないが、平等の観点から採用や昇進に性別によって異なる基準を設けるべきではない。むしろ自然科学研究者(特に生命科学以外)の女性総数が少ないため、母数を増やすことで結果の平等ではなく機会の平等を目指すべき。外国人研究者を受け入れるシステムはあるが、英語が使える職員が少ない、研究所の所内システムが所々日本語のみ、待遇が悪い等で定着は難しいと感じる。研究業績評価ではいくつ論文を書いても昇進に年齢制限があるため、モチベーションの低下につながり前時代的に感じる。研究者は給与も高くないため業務に対するインセンティブが知的好奇心しかなく、興味を持たれないマイナーな分野は急激に廃ってしまうと感じる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 267 業績がもっと給与に反映される仕組みがないと、優秀な研究者は公的研究機関には残らないと思います。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 268 弊機構の研究環境は年々、明らかに悪化している。研究課題に投じる自己資金(交付金等)の著しい減額、マネジメントと称した決済プロセスの肥大化および研究自由度の著しい低下は目も当てられない状況である。このように研究シーズの育成を蔑ろにし、研究課題推進を非効率化させる反面、外部資金の積極的な獲得や研究パフォーマンスの最大化などと矛盾した方針を打ち出し、改革、改善とは程遠い状態にある。また、研究開発～普及活動などの実務のほとんどを現場の研究職員に押し付けるような業務構造になっているため、管理職級の職員(研究室のグループ長を除く)の本質的な業務、貢献について疑問しかない。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 269 組織の成り立ちとして、若手、ベテラン関係なく、自身の興味がある研究をする環境ではなく、社会的な要請に対応する研究が最優先となっている。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 270 新たに採用された若手研究者が1～2年で次々に離れている現状があります。入所間もない若手研究者は研究所の動きに慣れないと研究以外の業務に非常に時間がかかるので、研究の時間が取れない人も多いようです。研究者として自立的に研究開発を進めるための環境はさらに向上してほしいと願っています。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 271 大型施設といった機関では、若手人材が慢性的に不足しているだけでなく、運営会議に若手が出席せざるを得ないといった縦割りが崩壊しつつある。施設では技術伝承の部分が多いにも関わらず人件費の削減により若手不足となり、ユーザー対応スタッフにおける疲弊など、10年後にはマネジメントを含めて継承部分は途切れるのは明白である。世界最先端とは言いながらも技術伝承等における経験の蓄積が数十年先に途切れてしまうのが、現在の国の政策であり、人材不足の現場である。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 272 女性研究者及び外国人研究者に関する設問について、所属する部署が主催する研究会の幹事を行なった経験を踏まえて回答する。当該研究会は大学院生を主な参加者とする若手研究者向けのものである。私(女性)が幹事として上司から任命された理由は、「女性が幹事をすれば女の子がたくさん来てくれるかもしれないから」というものであった。私はこのような発言を女性蔑視として捉えている。女性も男性と同じく、研究会の趣旨などを考慮し、自身の研究や今後のキャリアに資すると思われる研究会に参加するのであり、同じ性別の人間が幹事かどうかで参加する研究会を選択していない。このような偏見を持つ上司が組織の上層部にいることは、より多くの女性研究者が活躍するという目標に良い影響を与えるとは思えない。実質3回(年に一度の研究会)の幹事業務を行い、延べ100名程度の参加申し込みがあったが、私の研究分野(理工系)における女子学生の数が少ないこともあり、女性参加者は零人であった。さらに、当該研究会は参加者に旅費の支給を行っているが、財源には限度がある。上述とは別の上司に、日本人学生に優先的に旅費を割り振るよう命じられた。理由は、「外国人が当該研究会をきっかけにして研究所に採用されたとしても、業務で日本語資料を作成してもらえないから」というものであった。所属する部署において、優秀な外国人研究者を受け入れる姿勢がとられているとは思えない。この発言の後、新型コロナウイルスの感染が拡大し、研究会はオンラインで開催されたため、旅費の問題は実際には生じなかった。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 273 若手(年齢)、女性、外国人と区切るのは良くない。海外では、若手は、学位取得後の年数なので、年齢を基準にすることが、多様な働き方の弊害になっている。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 274 問1-05に関して、女性研究者の数は残念ながら非常に少ない。前職は大学教員だったが、大学では学内にしかも各キャンパスに保育園があったのに対して、研究所では特に保育への積極的援助がないため、女性研究者がフルで働くことが難しい、一つの課題であろう。また、これは所属研究機関というよりも特別研究員など学振の制度の問題だが、学振により雇用され所属機関で研究を行っている女性研究者に対して、産休・育休中の給与は全く発生せず、所属研究機関に正規に雇用されている研究者と比較し厳しい環境に置かれている。問1-08に関しては、最近になりようやく所内のメールの英語版が閲覧できるようになったが、日本語を話すことができない研究者に対するサポートが薄く、なじめるかどうかは部局や部署の雰囲気(英語を話せるスタッフや他の外国人研究者がどれほどいるかなど)に依存し、周りとうまくコミュニケーションが取れずに孤立してしまう外国人研究者も頻繁にみられる。これは、前職の大学でも同様であり、優秀な外国人が定着できるようにするには、困った時に相談できるメンター制度や定期的な面談などを導入するなど、精神的なサポートが必要だと考える。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 275 女性研究者の数は多いとは言えないが、そもそも原子力分野にバックグラウンドのあるもしくは原子力分野に関心のある女子学生の数が多くないので、現状でも十分な量採用しているとは思ふ。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 276 問1-07: 女性研究者が選抜され、組織の管理・運営に携わるポジションに「採用・昇進」となるケースは見受けられますが、それらが「活躍する」とイコールとなるか疑問です。昇進により研究が中断され、挙句、研究の現場には戻れなくなりうるのでは? 肩書や昇給を付与することで「女性研究者の活躍」案件がクリアされているのでは? と心配します。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)

- 277 優秀な研究者を確保するために、優秀な学生を採用することに重きを置くのは違うと思う。それよりも、研究や育成の環境を十分に整備することが、優秀な研究者の育成に繋がると考える。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 278 博士後期課程に進学する学生は非常に減少しています。1つ目には、学生がチャレンジすることを可能にする保護者の経済的余裕の問題です。経済的状況が難しく博士進学をあきらめる学生が一定数存在します。2つ目には、博士進学後のキャリアパスの選択肢の少なさです。アカデミックキャリア以外の道を模索したときに、新卒学部生よりも劣悪な状況で就職活動をしなければならない現状は日本固有の問題だと思います。博士号取得者の社会での活躍の場を官民で一緒に作っていく必要があると思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 279 多くの国立大学、特に○大や○大のように授業をひとつも持たない研究者がいることに対して、私立大学では独立した教員の立場での研究者では、授業の持ちコマ数、入学試験の作成、学内業務など研究以外の業務が多数あり、「研究環境」のみの質問が不適切と感じられる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 280 理想論を言えば、講座制をやめ、助教でも独立研究者であるべきだと考えている。これまでは講座制でもイノベーションは起きていたが、今後は難しくなってくると思われる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 281 我が国の基礎研究に対するバックアップの低下が、若手研究者の研究意欲をそいでいると考える。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 282 質問の意図はわかりますが、組織として取組むことと、個人として取組むことは別です。自身の研究室は教育環境、研究環境人材育成についてはかなり充実しています。しかし、大学部局という組織となると上記の回答となります。組織が大きくなると小回りがきかなくなり、レベルの低い方にベクトルが流れます。それは自然界の法則。それを助長しているのは現場を知らない文科省。大学の教員(特に理系)がどれほどの業務をこなしているか。裁量労働制云々に関わらず間違いなく労務管理に抵触します。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 283 教育関係のプロジェクトなどを獲得した場合には教育も評価されるが、講義に関する評価基準はない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 284 地方大学においては、博士課程進学者および女性研究者確保がより困難であるように感じます。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 285 全体的に若手に対する制度が不十分です。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 286 逆ピラミッド型の組織構造によって若手研究者のポストが少ない。また研究者を求めているというよりも運営負担を担ってくれる人材に期待してしまうという実情もある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 287 学部生の教育を中心とした大学であるため、研究に関しての施策は充分ではない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 288 博士後期課程人材に関しては、留学生に関してはある程度充実していると考ええる。しかしながら、日本国籍学生に対する支援は劣っており、結果としてほとんどの博士後期課程学生は、留学生となっているのが現状である。多くの留学生は学んだことをさらに発展させてくれているので、学問としては問題ないが、国内にノウハウが残らず、中期的には自身の研究分野の日本の位置の後退を促進している感がある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 289 現在の教員を見て、研究(教育)職の不安定性(任期付き、給与、短期間の業績評価、研究費獲得の難しさ)から、優秀な人材は博士課程を嫌う傾向がある。企業へのキャリアパスはまだ不十分で、アカデミアも魅力的なPositionではない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 290 防災分野は、博士後期での研究よりも、修士あるいは博士前期課程修了者が、防災の実務を経験してから社会人博士課程、あるいは論文博を取得し、実践的研究者になるというキャリアパスが重要である。そのような、複線型の研究者を育成するシステムが必要である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 291 日本全体で、日本人の博士課程への進学率、博士課程を修了した人の雇用の場や待遇など、改善すべき点が多くあると思います。特に、頭脳流出を抑制するためにも、日本をリードすべき大学における学生・研究者の待遇改善を進めるべきかと思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 292 幹部研究者(職員)の労働管理に対する基本的な訓練がされていない。研究員も労働者であり、それに沿った法律に管理されていることが理解されていず、研究者に任期をつけて、人の入れ替えを行っている。こうした環境を見ている若手は、アカデミアでの就職を自分も、親戚や子供、友人に推薦しない非常に後進的な悪環境である。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 293 女性研究者について、制度的には整備されていると思うが、絶対数が少ない。採用応募時からそもそも少ないのだと感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 294 研究に力を入れている教員が少ない大学のため「研究者を目指す若手人材」はほとんどできていません(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 295 医学部臨床講座では、本人の研究へのモチベーションが低い状態での研究開始することが多い。そのため全体としては、いかに大学院生にモチベーションを持たせ、自律的な研究を進めていくかが課題となっている。しかし、一部の優秀な大学院生は、自律的に研究を行っており、この優秀な研究者をいかに伸ばす事ができるかが重要と考えており、研究を加速させる優遇措置などが必要と考える。臨床業務軽減などを行っている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 296 大学のスタンスとして若手研究者を育成するという構造が不在(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 日本の大学の文化かもしれないが、現在の所属先でも以前の所属先(〇〇大学)でも研究業績(論文の質や数、外部資金獲得歴)に重点を置いた人事が行われていないと認識せざるを得ない状況があります。もちろん教育も重要だが、質の高い論文を出せていない
- 297 (外部資金を獲得できていない)教員からは教科書の知識は学べても、世界と戦うための思考や戦略は学べない。一方で業績があっても教育が苦手な教員もいるのは確かであり、その点の支援体制も必要だと考えます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 私自身はパーマネントのポジションを獲得するためにcompetitiveな環境であることが重要であることもよくわかっております。一方で、
- 298 学生からするとその環境のために博士進学・アカデミックへの就職を避けるの要因のひとつにもなっているとも感じております。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 若手の独立について:よくも悪くも大講座制が維持されている。書類上やパンフレット上では、准教授は独立しているように見せかけているが、本質は教授を頂点とした旧来の研究室であることが多い。一方で、実力や経験、日本の資金の量を考えると、若手がすぐに独立というのは、極めて厳しい可能性も否定できない。資金力や豊富な設備を持ったビッグボスの元で、若手が自由にのびのびと研究に集中する方が、日本では革新的な成果が出ると感じている。問題は、昨今はシニアPIも余裕がなくなっており、その余裕のなさが若手にも影響しているように感じる。さらに博士課程の学生も、研究を推進するための「無料の労働力」として、あれこれと働かされているケースも少なくないだろう。この「誰も余裕のない状況」ではイノベーションを起こすことはできないと思われる。博士人材:我々は若手中堅世代の悲惨な状況を見ているので、博士に進もうとする日本人の学生はどんどん減っている。アカデミアのポストを増やすことは難しいので、
- 299 博士号取得者を企業側が積極的に採用するようにならないと、将来が怖すぎて博士に進むことは難しいだろう。女性研究者:そもそも女性の博士人材の絶対数が少ないので、アカデミックポストに就く女性の割合は上がらないのは当然だと思う。女性研究者を増やすには、まず学生の中の女性数を増やす、初等教育や親の意識改革から始めるべきだと思う。絶対数が少ない中で女性研究者比率を上げようとするれば、研究者の男女間で分断も起こし、実力が伴っていない女性研究者が上の役職に就くことは全体としてよくないと思う。研究者業績評価について:まず大前提として、「身分制度」が強烈であり、まともな業績評価がなされていないと感じる。例えば、運営交付金で雇用されている正規教員は、たとえ任期制であっても「普通に成果を出していれば」10年程度はほぼ更新はされる。一方、プロジェクト雇用の特任教員は、「成果を出していても出していなくても」プロジェクトが終われば絶対にクビになる。同じ任期制であっても、この差は極めて大きい。そして、特任教員が正規教員と入れ替わることはありえない。一度正規【続く】
- 教員になれば、しがみついていたれば、よほどのことがない限りクビにならない。ここに流動性がないのは大きな問題の一つであると思う。降格人事がないのも同様である。Jリーグのレベルが上がったのは、J1とJ2でのクラブチームの入れ替えがあるからだと思う。正規・非正規が入れ替わらない、初期の運の良さですべてが決まるような人事システムでは、活気は生まれない。このため、国家プロジェクトで雇われている特任教員は、やっているふりをして、正規ポストを獲得するために論文を書くのが、生存するために重要となっている。だから、
- 299 国プロはうまくいかないし、いくわけがない。JREC-INを見ればわかるのだが、社会活動や社会実装、イノベーション人材は、研究大学の正規ポストには求められていない。業績リストの最初は論文である。それ以外は評価されない。政府も、ハイインパクトの研究論文や国際共著論文の増加から社会実装や人材育成まで、それら全てを大学に担わせることは無理であることをわかってほしい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 任期制採用しかなく生活の安定性や研究の継続性も望めず、ポストドクターに進むのはもはやリスクだと考える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 300 地方大学は極端に教員数が少ない。また、教員をサポートする技術補佐員は自分の獲得した外部資金で雇用しなければならず、研究を主で行っている他の大学と比較しても研究者(PI)の労働環境は劣悪。事務的な仕事の内容ばかり増え、研究者が研究に使える時間がほぼ無い。正規の技術補佐員の安定的な確保は諸外国のトップの研究機関では当たり前であるが、日本の研究機関では技術補佐員の概念すら無い。いくら優秀な研究者をPIとして雇用したとしても、研究を実際に動かす人材(技術補佐員)が居なければ、いずれは何も出なくなる。修士、博士学生の劣化も凄まじく、このままでは高度研究機関としての大学は崩壊する。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 301 20年近く在籍し続ける50歳以上の准教授や助教が多く、優秀な若手研究者(助教)の昇進あるいは優秀な博士後期課程学生のアカデミック就職を阻む要因となっている。今後は若手ポストを増やすことや、研究に特化した特別教員職を作るなどの対策が早期に必要であると考えられる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 302 ここ数年で、大学院に進学する外国人の留学生が確実に増えている一方で、日本人の割合が減っているように感じる。ここ数年での遷移を分析してみると、それが数字として上がってくるのではないかと思う。相対的に、進学率がやや減少しているように思われるが、日本人だけに調査を絞ると、劇的に減ってるのではないかと危惧している。奨学金も、いまだかつてないほど充実しているのにも関わらず、進学者の数が伸びないのは、教員側に問題があると自覚している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 303 特任研究者の「自発的な研究活動」の大幅な推進が必要ではないか?競争的研究費のプロジェクト専従義務の緩和は進んでいるが、未だに20%というルールに留まり、また年齢制限もある。加えて、各大学ごとにルール策定が必要であり、実際、自身の経験では学内の申請が極めて煩雑である。そもそも、エフォート管理という、形骸化したシステムを撤廃すべきではないか?>研究者の全仕事時間
- 304 100%に対する当該研究の実施に必要とする時間の配分割合などと、厳密に答えられる研究者がいるだろうか?結局の所、>個々の研究者が業務ごとに従事する割合が明確になることで、研究者のそれぞれの業務の業績を適正に評価できるなどといった考え自体が、競争的研究費に記載した意見(問3-10)と共に、「「予算を集中すれば」、「時間を管理すれば」革新的な基礎研究が生まれる」という幻想が、政策意思決定の場にまかり通っている証左ではないか?(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 305 学生が研究に興味を持ち、研究者を目指せるような取り組みを大学は積極的に行う必要がある。研究に興味を持っている学生がいても、その後のキャリアパスに不安を感じ断念するケースも少なくない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 私の部局に限定せず、日本全体を見たとき、パーマネントもしくは任期がかなり長い(10年)ポジションが全く少なく、非常に問題である。いくら研究費ばかり増えても、そもそも安定した教員のポジションが増え、人が増えなければどうしようもない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 306 私の所属機関のみの問題ではありませんが、任期なしの若手ポストがあったとしても、その後の昇進が見込めないことが多いのが現状です。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 307

- 博士後期課程修了後のキャリアプランとして、アカデミア以外での幹旋・募集情報が十分でないと考えています。優秀な学生が博士前期課程修了後に社会に羽ばたいて企業等に就職することは教育機関として望ましいことでありますが、一方で博士後期課程進学に対し、企業に勤めると同様のインセンティブを与えられることができると博士後期課程への進学のモチベーションへと繋がるのではないかと考えております。JSPS特別研究員やJST次世代研究者挑戦的研究プログラム等が拡充されておりますが、企業初任給との格差は未だにあり、優秀な学生が金銭面において、より研究に従事しやすい制度が望まれます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 基本的に、大学の資金不足のために若手への任期の無いポストが減少しており、そのため研究職を目指す学生も減少しているという状況です。私自身も数年前まで任期のないポストでしたので、そのことに強い不満を持っていました。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 任期なしの職位に着いたものの、年俸制で今後職位が上がるまで昇給が一切なく、他機関への異動を数年以内に余儀なくされるのが容易に予想できる。若手が活躍する支援が全く整っておらず、人材を活かす大学運営になるよう改善が必要である。また、まとまった外部資金を獲得したとしても所属部局内に十分なスペースが確保されておらず、ポストクや事務員の雇用が自由にできる状況になく、改善が必要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- アカデミアでの活躍を期待されていた助教世代がアカデミアを離れて企業へ移るケースが後を絶たない。厳しい競争の末に文部科学大臣表彰やJSTさきがけ研究を経験した特任准教授や特任助教が、アカデミアで次のポストを獲得できずに企業就職していることに心底驚き、この国は大丈夫なのかと感じる。30代でアカデミアの正規ポストから企業に移ると月給は1.5倍になると聞いた。大学に残る若手は自由な研究時間が極めて少なく、生き残れるかどうかかわからない精神的不安の中で疲弊している。直近で走り出した創発的研究支援事業や次世代研究者挑戦的研究プログラムの効果が5-10年後に出てくることを祈っているが、アカデミックポストの全体数が増えないと厳しいかもしれない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 女性研究者・ライフイベントに関して学内保育園の整備や研究補助員の制度などがあり活用されている。英語を話す外国人研究者を受け入れるためではないが、講義や指導を英語で行う国際コースがあり、受け入れの基盤となっている。サバティカルなどについては業績評価に関わらずとることができ、任期付き教員にも与えられるため、特に若手研究者の研鑽の機会となっている。私立大学であるため、学生数は多いものの特に任期付き教員の授業負担などは任期なし教員に比べて多くなく、業績をつくるための環境があるように思える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 長い年月大学にいた教授陣の権力が大きすぎるため、若手のポジションが古くから大学にいる教授達のサポート役としてしか機能していない。若手が自主的に活躍する環境の整備という意味では、完全に落第。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 子供を持つ男性研究者に対する項目を入れるべきではないかと考える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 基本的にアカデミアは劣悪な労働環境とされているため(実際に否定はできない)、博士課程進学者ならびにアカデミア志望者が非常に少ない状況にある(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 大学からどのような支援が受けられるのかを、若手研究者自らが調べなければ必要な情報にアクセスできない。真に必要な情報が、全教職員に向けて毎日大量に送られてくる、一斉メールの中に埋もれてしまっている。また、若手研究者や博士課程後期進学を目指す者の専属の相談役が学内に存在しないため、研究者としての人生相談は、上司あるいは師にあたる、研究室の教授等に個人的に頼るほかない。その結果、相談者が望むような支援が得られるかについては、教授個人の力量や経験、性格、相談者との人間関係に依存する。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 今の若手は研究費の面では比較的恵まれているものの、ポジションや研究時間の確保という点では非常に苦しい印象がある。モノを購入するための研究費ではなく、研究者や事務員等の支援者の雇用をもう少し増やせないのか。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 女性に関しては量を確保すればよいという話ではなく、質の問題かと。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 日本語が得意でないポストクへの事務対応ができず、雇用の可能性がない。数年間のプロジェクトの雇用では妊娠出産のある女性研究者を雇いにくいという話をよく聞きます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 「あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、より多くの女性研究者が活躍するためのライフステージに応じた支援等は十分だと思いますか?」というご質問ですが、現状は”女性”のライフステージの支援という意味合いが強すぎると感じております。男性も子育てをすることが常識となる世代です。ヨーロッパでの海外経験を持つ身としては、研究者(女性および男性)のライフステージ支援という考え方をできない限り、女性の活躍は難しいと強く懸念しております。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- ・成果の社会実装への取り組みや、組織運営への貢献が従来以上に求められている一方、業績評価においてはまだ論文のウェイトが大きいと感じる(論文以外で高い評価を得るには、相当顕著な成果が必要)。組織が研究者に求めるものと業績評価の実態が乖離しているように思われる。・女性研究者のライフステージに対する組織的な支援は比較的充実してきていると思われるが、実際には、周囲の研究者や上司の理解と協力が不可欠である。しかし、研究者への(主に管理・運営面の)負担増大によって、そのような余裕が研究現場になくなっているように感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 若手は多いが、その後の昇任キャリアパスが見えない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 国立大学法人にて、労働条件通知書が交付されて給与額が明示されるのが採用決定後というのは、社会通念上ありえない。特に外国人採用の際、相互信頼できる契約に至らない恐れがある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 実際の活動拠点は医学部になりますが、医学部出身者が研究分野に参加する魅力、サポート体制が見えないので、真剣に取り組む、博士課程の学生の確保が難しい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 「研究所の状況」が正確に把握できているかわからないので、判断が難しい部分はありますが、活動に多少携わっていてそこから受けている印象としては研究所としてできることはやっていて、研究所レベルでは解決できないレベルで問題があると認識しています(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

326 クロスアポイントの積極的な推奨が必要(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、)

若手研究者が自立的に研究をすることは、事実上、困難を極める状況です。結局は、上司のプロジェクトのお手伝いを、労働時間いっぱい使わざるを得ない量、指示されます。ある程度、若手研究者自身の研究時間を確保すべきであることを若手ではない先生方にもっと周知していただく必要があると思います。まだまだ昔の感覚で現場は動かされています。また、国として取り組んでいるPI人件費などは、業績評価や優秀な研究者のインセンティブとして素晴らしい試みだと思います。しかし、本学ではPI人件費として計上する金額の半分以上(60%)を大学が一括的に持って行ってしまう(間接経費とは別に大学がはねる)ため、当然、大学に大半を持っていかれるなら普通に研究費として使う方がマシ、となり、インセンティブとしてうまく機能していません。PI人件費は大変良い制度だと思いますが、その運用については大学がピンハネする場合の上限または目安を提示していただく必要があると思います。研究者へのインセンティブより大学のピンハネの方が多いのであれば、それはもはやPI人件費と呼べず、研究機関への寄付と呼ばざるを得ないと感じています。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

328 女性を優遇しすぎている一方で、若手支援が全く不足している。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

私自身、特任(非常勤)雇用でいろいろと制限された厳しい立場にある。まずファカルティ情報がなかなか入ってこない。個人的に自立して研究を進めており、JST創発予算などの獲得や複数の招待講演(実質引き受けられるのは年2、3回)や書籍・レビュー等の執筆依頼を受け、ある程度外部からの評価を得られていると感じているが、部局からの雇用支援はないと伝えられた。人件費確保が難しいとのことだが部局の方針もあるのではと思う。生活面や創発の独立要件の件もあり、現在は大学内外で就活を進めているが厳しい状況である。特に、特任雇用では任期付き(私の場合あと1年)で、インセンティブなども無く、PI人件費申請もできず、生活面での不安が一番大きい。ドクター学生への支援は最近非常に良くなったと感じている。優れた特任研究員に対する支援についても政府側からもぜひとも検討頂きたい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

329 若手研究者を増やそうとしていることは分かるが、若手研究者に何を期待しているのかが分かりづらい。漠然と研究業績を出すように言われているだけ、に見える。具体的にどうすれば良いか、もう少し指標が欲しい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

若手研究者を増やそうとしていることは分かるが、若手研究者に何を期待しているのかが分かりづらい。漠然と研究業績を出すように言われているだけ、に見える。具体的にどうすれば良いか、もう少し指標が欲しい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

331 助教クラスの若手研究者が大きな研究費を獲得しても、それが職位昇進や裁量権の拡大に生かされていない(昇進に関しては、年齢や論文数、インパクトファクターといった旧来型の評価基準で判断される)。そのため、自立的な研究のためのスペースや人材の確保が実質不可能であり、場所を移らない限り独立した研究を行えない。有能な若手研究者が将来スムーズに独立して研究を行うための橋渡しとして、職位によらず獲得研究費に応じて裁量権を付与できるような制度が必要である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

一般に、技術員の方々はプロジェクト予算(外部資金)でしか雇用できなく、研究室で数年先の研究費が見通せないために、実質的に全員「5年雇い止め」の被害を受けています。「5年雇い止め」は、働いている人の心に毎日重くのしかかり仕事への矜持を傷つけます。さらに研究室にとって、多くのエネルギーと時間を使って技術を習得してもらった技術員の方を失うことになり、研究力が大きく低下します。大学の安定した財源が削られていく中で、大学で契約職員として働く技術員の方の「5年無期転換」は実質的に不可能であります。そこで、もし学振研究員DCやPDが大学や日本学術振興会と雇用関係を持たずに、「研究奨励金」という形でお給料をもらっているのと同じような雇用形態を技術員の方に適用できるような制度、予算があれば、「半年以上のクーリング期間」として活用でき、各研究室それぞれの貴重な技術を蓄積した技術員の方の「5年雇い止め」による研究力の低下と、技術員としての仕事への矜持の損傷を防げます。また、実質的な「5年雇い止め」は、特に地方大学で悪影響が大きいです。東京圏や関西圏のような大学が集積しているエリアでは「5年雇い止め」にあっても近隣の大学に技術員の方が再就職できますが、たとえば〇〇大学のような、県内に他に技術員が一定数働ける大学などが無い地方では、技術員の方の「5年雇い止め」の影響が特に大きいです。地方と大都市の格差は正しいという観点から、技術員の雇用継続を可能とする制度が必要とされています。法律に「抜け道」を作ることには一般には良くないのは重々承知していますが、技術員の方の「5年無期転換」が実質的に不可能な大学等においては、研究力向上に大きく資すると考えられます。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

333 若い助教でも主指導教員として学生を指導できるなど、研究室を持てるような制度は徐々に整備されていると思います。しかし、実質的に若手が採択されるような競争的資金等は額が少なく、研究室を立ち上げることができません。もちろん、大学運営交付金が少なくなっていることも研究室がなかなか立ち上げられない理由の1つだと思います。このような状況では、結局、助教が学生を主指導教員として指導できるようになっても、多額の予算を獲得できる教授の研究室にて研究を行い、教授の意見が通りやすい環境で研究をせざるを得ない状況です。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

334 研究室ごとの主宰者の権限が大きく作用しており、場合によっては学内の取組等に結びつきにくい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

若手研究者の数について:大学の研究者、特に若手研究者の減少にともない、試験監督などの学務の増加や、これまで講師・准教授クラスの研究者に依頼されていた学会委員などの仕事が一年目の若手に依頼されてしまう状況であり、若手研究者の業務は従来に比べて増加傾向にある。任期を付さないポストの拡充、研究者を目指す若手人材について:私の所属する、比較的ポストが多いであろう旧帝大工学部においてすらも、未だ任期無しのポストがほぼ存在しない状況である。そういった悪い状況が学生の中でも広く共有されていることから、優秀な後期課程の学生が大学の若手研究者のポストを現実的な目標として積極的に目指すケースがほとんど無くなっている。アカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスについて:上記のような大学における若手研究者の苦境は博士前期課程の学生にも広く共有されている。さらに、博士前期課程の学生はアカデミックな研究職以外の進路の情報にも乏しく、国内の企業が博士後期課程を雇用するケースが極めて少ないか、ほとんど存在しないものと認識している(これは、少なくとも工学系においては事実誤認であるが、学生の間で悪い噂話のみが蔓延している状況である)。それゆえ、博士後期課程に進学する学生は減少し続けており、優秀な層については特にその傾向が顕著である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

336 研究をするのが大好きでどんな悪環境だろうと自力で、周囲を巻き込みつつ、研究環境を開拓して取り組むような若手人材は激減しているように思います。そのような能力がある学生さんは、わざわざ雇用が不安定で経済的にも同期より恵まれない学術研究の世界を敬遠し、修士課程修了段階で企業に就職し、自分なりの幸せをつかんでいるように思います。研究者が競争と外部評価にさらされて忙しい上に不安定な職で、魅力が感じられなくなっていると感じております。このような現在の社会では、特に学生さんと直接接する機会の多い若手研究者が生き生きと研究できるように、要望を上手に吸い上げ、環境を整え、研究を含めた生活全体を楽しめるようにする必要があります。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

337 研究業績を評価し職位や処遇へ反映するシステムが不透明。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

本学では、助教の昇給・ボーナスがありません。したがって、論文等のパフォーマンスに対して、給与面でモチベーションがあがるような仕組みにはなっていない。その一方で授業負担にかんしては十分に考慮されており、研究がしやすいと思われます。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 私自身、今年度で雇用切れとなり、現時点で異動先決まらず不安な日々です。大学側に学内のポストを依頼していますが、断られています。他大学のポストをエントリーしていますが、全て書類選考で落とされます。後から聞くとほぼどこもすでに採用者が決まっていました。このままでは来年度無職になってしまいます。これまでの研究全てを否定され、これからの研究全てが断られます。共同研究で将来性のある研究にも取り組んでいますが全て終わりになります。これが若手研究者の実情です。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 【若手研究者の雇用形態について】研究を遂行するハード面での環境は十分と感じていますが、私のように大型研究費をいただいても任期付のポジションを転々とせざるを得ない環境は精神衛生上よくありません(※自分の研究費で自分を雇うことはできません)。また、任期が近づいてくると毎年のように就活のための履歴書や申請書を大量に書く必要があり、全体で論文1～2本分の時間を取られます。任期付のポジションが多い理由は時限的な研究費に紐づくポジションが多いためと想像しますが、この状況を改善し給料が低くても構わないので、デニュアポジションの拡充を切に願います。優秀な学生がなかなか研究者の道を選んでくれない大きな理由になっていると感じています。【女性研究者の待遇について】女性研究者を増やす取り組みの重要性は多様性の観点から理解できますが、女性専用公募や女性研究者にのみ支給される個人研究費などは本人の能力に関係ない行き過ぎた制度であると感じます。女性研究者が少ない理由の1つは、上記の任期付き雇用制度に密接に関係します。というのも、例えば妊娠や出産をした場合に、デニュアポジションであれば産休や育休を正社員同様に申請できますが、任期付きポジションの場合は産休や育休自体を取ることはできません。任期が伸びることはありません(そのポジションに紐づくプロジェクトに期限があるからです)。女性専用公募や女性専用研究費などといったやり方でなく、デニュアポジションの拡充こそが、女性を含めた優秀な研究者のサポートに繋がると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 所属部局において、上位ポスト昇任については、年功序列による昇任であり、業績による審査ではないと感じる。若手人材の流失やモチベーション低下につながるのでは、と感じる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 減少する博士課程の学生に対する支援のプログラムや最近、博士号を取得したばかりの若手研究者に対する支援は徐々に拡充されつつある一方で、30半ば～40前半の行き場を失った博士人材が周囲にもたくさんおり、大学院学生やポスドクは希望を失っているケースを見受ける。また若手支援の拡充により博士号取得直後の超若手が助教などに着任する一方で、30半ば～40前半世代が永遠のポスドクになっているケースもあり、歪んだ構造になっている。また超若手はポスドク時代を経験しておらず、助教の激務に耐えきれず、鬱になる人も何人も見てきた。こういった周辺での悲しい出来事もあり、徐々にステップアップするということの意味合いを大変理解した。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 近年博士課程の学生への支援は増えてきていると感じるが、博士号を取得した後の支援は全く不十分であると感じる。若手研究者への自立した研究を実施するための協力は、部局には全くない。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 学位取得後10年以上経過して、私が研究代表者となっている本年度の外部研究費(繰り越し分も含む)は1500万円を超える。それにもかかわらず、現在の給料は、初任給並みの給料で、研究者としての経験が正當に評価されているとは考えられない。引越し費用も支給されることはない。給料が低すぎて、物価の高い東京で暮らすのは苦しいので、研究費からPI人件費を支出しようとしても、特任助教の身分ではそれも許可されない。客観的に評価するシステムがないように思う。また、アカデミックの世界では、給料を事前に交渉する機会がなく、赴任後に初めて知るケースが多いように思われる。そして、特任助教の身分では、研究と一緒にしてくれる人もおらず、一人で研究を進めるしかない状況である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 女性に限らず、ライフステージに応じた配慮をどうすれば良いかというのは難しい問題である。これまでは配偶者に子育てを任せきりにするしかないような働き方が主流であった。仕事内容を減らす、外注する、雇用を拡充する、他の対応をするしか道はない。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 大学や所属する部局・部署において、より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫制度はなく、男性教員が、パフォーマンスとして会議を行っているふりしかしていないのは聞こえ知っている。中途半端な若手支援しか行わない上司のために、博士学生を積極的にうけいれることができない。しかし、昔に比べ、若手研究者の待遇は我々40代が若手だったころにくらべ格段に良くなっていると思うところか、中堅の40代ぐらいの研究者の職(再任なしの任期つきなど)や研究費などは冷遇されている。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 国内でも、都市部か非都市部か、また私立・国立・公立・独法で、求める研究人材の像が異なるように思う。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 50代以上の意識改革が必要(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 研究人材の確保・育成・環境整備・育成後ポストの確保において多くの問題があり、研究継続・発展が極めて困難であり、特に研究活動がない教員などに理解が少なく、障害になることが多い現状。(重点プログラム研究者、その他、男性)
- 論文の本数に評価が偏っている一方、研究所の各種業務への参画が評価されないという問題があります。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 若手研究者の数が少ないのは、雇用に当てられる予算全体が少ないからのように思います。また、われわれの研究分野ではコンスタントに業績を出せるようになるまでかなりフィールドワークの経験を積まなければならないので、博士学位直後の若手の雇用はリスクをとまいます。ある意味、数が少なくてもしかたがない。また、実績に応じたサバティカル付与ができないことも、業務全体の多さに由来するものであり、それを週れば雇用に当てられる予算の少ないことが原因であるように思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 「実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充」が特に必要である。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 研究者を目指す若手人材とりわけ学内からの進学者が減っているように見受けられることが気になっています。研究者になるというキャリアパスを想定しにくいかもしれません。私もとしましては、研究は楽しい、研究は役に立つ、一見すると役に立たないかもしれないけれどもそれどころかタイミングで結実する可能性を秘めている、などなどいろいろとお伝えはしているつもりではありますが、それでも学生たちからしてみると、私たちが研究以外のことで忙殺されている様子を見たり、なかなかデニュアのポジションに就くこと
- 353 のできない人のいる現状を見たりすると、このキャリアへ進むことに躊躇をさせてしまっているのではないかと強く懸念しています。また、昨今、私立大学への人材「流出」(私は国公立に勤務するため流出という表現になります)が目立ちます。ひとえに、国公立大学の給与水準が私立大学のそれよりも低いことが理由です。優秀な方々のスキルに報いることでできていない低い給与水準もまた(大学に所属する)研究者になりたいというモチベーションを下げていることの一因なのではないかとあわせて懸念しています。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 354 若手研究者にとって、生活の中で最も大きな変化がある出産・育児の時期と、大学側から任期なし雇用になるまで実績をどんどん積み重ねべきだとされる時期が重なっていることが、当事者としては非常に生きづらく、大きな問題であると感じている。ライフステージに応じた支援として、産休・育休取得や、育児中の研究者に対する研究費の助成制度がある点はあるが、結局、人生計画を立てる時の土台となる雇用形態が「任期」付き雇用や「デニュアトラック」である限り、その不安定さから安心して生活や家族を優先できるようなにはならない。「研究業績がなければ職を失う」という恐怖が常について回るなかで、本来であれば出産・育児というライフステージを楽しみたいという気持ちがあるにもかかわらず、研究時間を奪う産休・育休は取りたくないし、育児に時間もかけたくないという気持ちになってしまい、日々を生きるのが苦しい職業だと感じています。就職後に研究業績を求められることに不満はないですが、任期があることは非常に大きな負担です。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 355 若手研究者のための、継続的・安定的な経済的支援が必要とされている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 356 多様な研究人材を獲得するために、部局としてはかなり熱心に取り組んでいると考えますが、組織全体の中での人文系部局の位置づけが低く、部局の取り組みが反映されにくい仕組みになっているとみています。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 357 研究者の処遇は業績評価ではなく年齢で決まっている面が大きく、それが若手・中堅による組織の改善を妨げている。教員一人一人にかかる事務作業の負荷が高いため、事務作業の中心を占める日本語での書類作成能力が不足している外国人研究員の受け入れが難しくなっている。(事務作業ができないスタッフが増えると他のスタッフの負担が大きくなるため。)(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 358 優秀な学生が学費の負担無く博士課程に進学できる体制を整えていただきたい。海外の多くの大学では博士課程の学生には給料/奨学金まで出していることを鑑みると、日本の現状は甚だ不十分といえる。また、欧米の多くの国と同様に、博士課程修了者が実力に見合った箇所に就職して本来の技能を発揮できるような社会システムを構築すべき。業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇という点については改善の余地がある。日本のほとんどの大学では、大型研究資金を獲得した教員が全く獲得していない教員と同様に負担の大きな学務に従事しているのが現状である。サバティカル取得に関しても業績と関係ない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 359 将来研究者になりたいという学生もいるが、大学教員ポスト獲得の厳しさ(特に国立大学は文系教員を減らす傾向にある)から、別の道に進むよう助言を行なっているのが実態である。また、自分が大学院生の時には、女性で大学院に行っているというだけで結婚に不利になる(女性はお見合いの釣書には大学院に行っているとか留学したとかは書かない方が良い、など)といった意見を持つ人も多く、特に現在の後期高齢者世代では、女性がフルタイムで仕事を持つことを想定していない(故にフルタイムの仕事よりも家事育児を優先すべきだ)としている人も多い。このような状況では、非常に強い意志があり、周囲の様々な反対を押し切るような形で研究の道に進むしかなく、将来の研究人材が減少していくのも時間の問題だと思う。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 360 仕事をする(できる)人としない(できない)人の格差が大きく、仕事のできる人ほどサバティカルをとりにくい状況にある。部局の業績評価に関しては、順当な評価がなされていると思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 361 支給される研究費が年々減少し、また大学全体で経費の不足から必要な図書購入や非常勤講師の雇用などの方面で支障がでており、さらに人件費不足から講師・准教授を昇任させられない状況にある。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 362 私が所属する部局・部署における若手研究者育成および若手研究者のキャリアにつながる制度は、残念ながら不十分であると考えられる。博士後期課程への進学を希望しつつも、結局経済的な理由から諦めざるを得ない学生がいる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 363 若手採用の枠がふえるべきだと思う。しかし、だからといって、中堅が昇進できないのもいがかと思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 364 「問1-01」にいう「自立」の例や定義が示されているとよかったです。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 365 業績や職歴に関係なく助教採用です。業績が少なくても、運良く若くこの大学に採用された人が職位が上という仕組みで、評価が十分に行われているという感じはまったくしません。また、論文も質はあまり評価されているようには思えません。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 366 わたくしの所属する部局では、わが国の研究者育成という点での大学院生への支援としての授業料免除が、留学生には100%なのに日本人学生が25-50%しか配分されていないという点に納得がいきません。正直なところ、こちらの部局での留学生は日本国内での就労を目的に大学院進学をしているケースが非常に多く目立ちます。それなのに授業料100%免除は間違っています。また、さらに給与と研究費まで付与しようとしています。留学生の見た目上の数だけ揃えるのは本質的弱体化を促進する愚策だと思います。外国人研究者を受け入れ、定着させることは理想的ではありますが、それよりも前にひとりでも多くの自国民がしっかりと地位に就けるようにすべきだと思います。言い方は悪いですが、正直なところくだらない海外大学ランキングで順位が微増微減したと一喜一憂するのは極めて馬鹿げていると思います。そういうランキング対策に大金を投じて、挙げ句の果てには対策用のポストまでつくって人員を充ててまで競うものではないと思います。そのランキングが1上がったと言って進学者が押し寄せるわけでもありません。現在の上位校の位置まで日本国内の大学が多数つけるはずありません。そういうランキング対策のハッキング(例えば留学生を見かけ上増やす)は本質を一層弱体化させるだけだと思います。競っても実益がないところに労力を掛けるのを止めるべきだと思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 自分の所属する部局は、大学院という名称なのに、大学院生がいないという構造がそもそもおかしい。専門の教育も提供せず、全学教育のコマをこなすことだけが求められており、専門教育や研究など研究者の本分についてはほとんど評価されない。このような部局において、これらの質問に回答する位置付けに達していない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 部局の予算がどんどん削られているため、特に若手教員、大学院生への支援が手薄になっている。また、業績や外部資金の獲得が、昇進や給与に反映されることもないため、授業と校務を最低限こなすだけの教員が最も得をする仕組みになっているように思われる。一方で、大学全体としては女性教員の積極的な採用・登用を進めており、また部局内に外国人教員からなる講座も存在するため、教員のダイバーシティは増しているように思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- そもそも、任期なしのポジションに就いている若手研究者(博士課程学生は除く)、女性研究者の数が少ない。退職者が出て、新たな人材をとることができず、所属する部局・部署内の教員・研究者数は減らされています。博士課程への進学者数も減少しています。これらに対して、所属する部局・部署では若手研究者の研究活動をエンカレッジする雰囲気があるものの、文系部局は学内全体でも締め付けの対象となっており、予算面でも全く余裕がありません。これは、部局・部署の問題でなく、大学内および日本の大学が抱える構造的な問題であり、部局・部署がさまざまな問題な改善に向けて頑張ろうとしても、どうしようもできないという側面が強いと思います。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 若手研究者支援において、博士号取得者に対するキャリアパスが研究者に偏っていることも問題ではないか。博士号を取っても研究職につきたい学生も多く存在する。例えば、文科省等がSSHのような研究を行う高校には、博士を持つ教員が必要とするまたは各省市の研究・実務レベルの採用には博士取得者を優遇するなど、国として多様なキャリアパスを示していくことも重要ではないか。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- ・私の所属は大学院ではありませんので、「研究者を目指す若手人材」の項目は回答できません。・業績は論文のみで評価されます。しかし、大学の紀要論文だけで昇進できると、大学以外の投稿論文があっても昇進できない方がいます。その時の昇進人件委員によって、審査が厳しい時と緩やかな時があり、同一基準で審査が行われていません。・業績は論文が求められますが、教育や学部運営に係る時間が多く、論文を書くための研究時間を確保することが難しいです。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 学び直しや社会人経験等を踏まえると「39歳くらいまで」という年齢で若手研究者を定義づけるべきではないと考える。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 海外の大学で博士号を取得した研究者の採用に積極的ではない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 特殊な例だと思いますが、定年退職後に教育・研究機関で働く機会を与えてほしい。特に研究機関に属していないと、科研費申請ができない。また刊行助成なども資格がなくなる。年齢制限については、個人で意欲や能力に差があるので実績をもとに考慮してほしい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 任期のない職の運用について法人全体における工夫が足りない。いつまでも国の一部だった時代の認識でおり、その制約が部局にかかっている。優秀な人材を確保するための経営戦略がなく、人材が内外の他組織に流出している。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 研究者の属性(性別、国籍、若手等)に基づく支援は、それを研究者を目指す人を確保してから後に役立つものである。ところが、研究者を目指す人の確保することが難しくなっている。つまり研究者支援策は、研究者を目指すインセンティブになっていないように思われる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- とくに任期のないポストで女性研究者の比率がきわめて低い。結婚・出産など若手研究者のライフステージにかかわる支援が不十分であり、研究を中断した女性研究者が復帰できるための支援や業績評価の仕組みを整える必要があると思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- ご家族を持つ女性の教員や職員に対してもう少し配慮があってもいいかと思うことがあります。例えば、入試の試験監督など、ほかの先生でも容易に交代できるような仕事は、産休明け後や小さなお子様がいらっしゃる方に割り当てない、など、担当者の細やかな配慮が足りないかと思いました。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 本学部は学際研究を中心に人材を集めたが、研究人材については、失敗している。まず、本学部設立の際に、研究で業績を出している優秀な研究者は、本学部には来なかった。また、学際研究の分りにくさから、公募しても優秀な研究者は来ない。また、博士号を取得せずに専任になっている研究者が多く、研究業績が乏しい研究者が多すぎる。外国人だから、女性だからという理由で採用し、研究の業績では判断していないように見える。研究者業績は、もっと論文やインパクトファクターで評価してほしい。論文以外の観点を評価しすぎて、誰が読むのかと思うような和文の書籍出版とインパクトファクターが高いジャーナルで、引用数が多い論文が同じように評価されるのはかなり不満である。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 外国人研究者の受け入れについて不十分としたが、海外の大学と比較して、事務などの業務量が圧倒的に多く、海外のジャーナルのサブスクリプションが大学では十分ではないためであり、この原因は、所属学部、大学よりも、日本の大学の制度がより問題であると感じている。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 若手というのは年齢はどれくらいなのでしょう？30代ですか？(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 海外での研鑽(ポスドク)は、先方から給与を支給されるポジションにチャレンジするべきであり、基盤となる機関の給与を確保した状況で国外で研鑽する機会を提供する施策は、余り評価できない。(大学マネジメント層、学長等クラス、)
- ・常勤のポストを得るまでのプロセスにおいて、具体的には、博士課程、ポスドク、研究員のステータスが、きわめて不安定であり、まず研究職を目指す母数が減少している。1,2年程度の短期的な支援ではなく、5年超の中長期的な支援(とりわけ経済的支援)を様々な支援の枠組みに取り入れることが望ましい。また多様なキャリア(URA、研究員、民間企業等)のあり方について、大学、公的機関、民間企業等で共有し、大学以外の研究職(および研究知識を活かせる職)のグランドプランを策定すべきであろう。・若手研究者のキャリアパスに関して、アカデミックのみでなく、それ以外の業種へのキャリアパスがもう少し太くすることが望ましいと考える。とくにさらに若い人への魅力を高めることなどにも繋がるのではないと思う。・優秀な学生が研究者を目指すことができるように環境を整備する必要がある。博士課程学生へのサポートをさらに強化する必要がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 384 博士課程後期を目指すための環境の整備については、在学中の経済支援は充実してきているが、修了後のキャリアパス(出口側の需要)に大きな課題がある。特に文系の場合、博士号取得者がアカデミア以外で活躍できる場が諸外国に比べて著しく少ない。論文の業績評価がサイテーションに過度に依存しており、それによる弊害(分野や言語による不均衡、受験における偏差値至上主義にも似た不健全さなど)が目立つ。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 385 医療系大学なので、今の文科省の支援では若干そぐわない面があると感じる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 386 研究人材の多様性としては、まだ取組み不足。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 387 研究人材の多様性としては、まだ取組み不足。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 388 103に関しては、コロナ禍の影響によって財政の観点からテニュア教員の新規採用人事を凍結せざるを得なかった。106の博士人材の多様なキャリアパスという点では、卓越大学院プログラム、SPRINGプログラム、EDGE-NEXTなどの公的資金を活用して、産業界への輩出を企図した人材育成を継続できている。博士の人数という点では、人社系は十分と言えるが、理工系は十分とまでは言えない。これを解消するためには、優秀な博士学生への経済的支援が有効であり、国の継続的な経済支援を期待する。私学はstudent ratioが高く、研究室の技術や知識の継承が危うくなっている。各研究室1名以上のスタッフが必要で、最低でも5年間の任期が確保できないと優秀な若手研究者の確保は難しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 389 若手、女性研究者のリクルートに向けた支援策は充実してきた。業績評価は基本給、期末とも処遇に反映出来ている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 390 大学としては若手研究者、女性研究者について配慮していますが、やはり国からの支援が更に必要です。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 391 女性教員や外国人数の数のについては教員数の現状(高齢化)を考えるとかなり厳しい状況にある。全体をシャッフルできないなかでの方策となる。日本人の博士人材についてはキャリアパスがはっきりすれば増える可能性はあると考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 392 本学も多くの地方国立大学の例に漏れず、若手研究人材の確保が難しい状況にある。その問題を少しでも改善するために、種々の方策を検討・実施している。例えば、教授の定年退職後は若手教員を確保する目的で准教授や助教の採用に切り替えたり、本学の基金により、ポストドクターや若手研究者のサポート事業を開始、あるいは検討中である。また、優れた女性研究者や若手研究者に対し研究教授・研究准教授の称号と、研究費などのインセンティブを5年間にわたって与える制度を設立した。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 393 望ましい能力を持ち、博士後期課程を目指す人材の数の確保は、大学の研究力向上にもつながるので、国全体で取り組む必要のある課題である。特に地方大学では、優秀な進学者の数の減少により教員の負担増研究時間減となっている。年月をかけ人材を育てることが重要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 394 博士後期課程に進む学生がそもそも少なく、将来の研究者が育成されていない。博士号を持つメリットが示せる社会全体のシステム改革が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 395 日本の大学は終身雇用、年功序列など古いシステムをそのまま維持し、改革ができない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 396 女性研究者の活躍は大事であるが、そのために女性だけを採用したり、女性だけを昇進させることが適切とは思えない。社会全体の仕組みを、男女が分け隔てなく力を発揮できるよう、今まで以上のペースで改善していくべきと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 397 最近、博士後期課程学生への国レベルのサポートが増えているが、さらに広く行き渡るようにしてほしい。日本の社会が、博士号取得者をもっとリスペクトし、高度人材の育成に積極的に取り組もうとする雰囲気づくりを望む。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 398 PI研究者の増加、研究支援者の雇用など、人・物・金に対する学長のトップマネジメントが必要な局面で公立大学は国立大学と比べて自由度が少ない(設置者が文科省でないため)。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 399 世の中(企業等)の理解も必要(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 400 若手研究者を雇用するための人件費が不足している。持続的な研究の発展のためには常勤のポストが必要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 401 大学院進学を支援すべきである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 402 理系を中心に研究分野によっては女性研究者が少なく構造的に増やすことができない状況がある。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 403 望ましい能力をもち博士後期課程を目指す人材の数の減少は、単に、博士課程後期を目指すための環境の整備や経済的支援をすれば抑えられるものではないと考える。日本では、根本的に、研究者として生きることの魅力を感じられない状況となっている。企業も社内に研究組織をもたなくなっており、持っけていても長期的視野に立った基礎研究への投資をしなくなっているとともに、研究者の採用が大きく減少している。また、アカデミアのポストの数も限られている。これでは、優秀な学生は研究職として生きるという選択肢は選ばない。そもそも、小さいときから、自分で考え、新しいことをするという習慣づけをさせてこなかった初等中等教育が、研究者として生きることへのモチベーションを起こさせない大きな要因とも考える。科学や工学の魅力を小さい時からすりこんでも、それは技術者、エンジニアになりたいというモチベーション高揚にはなるが、必ずしも研究者になることへのモチベーションとはならない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 404 上記の取組を積極的にすすめてくても、それを支える財政的バックアップがなく、また予算やポストも限られているために、きわめて限定的な取組とならざるを得ません。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 405 国立大学法人の教員の給与体系が国家公務員に準ずる形になっていると、業績に基づいた処遇を柔軟に行いにくい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 406 研究人材を雇用する財源の確保が困難であり,十分な対応ができない。現在,運営費交付金では大学設置基準に即して人件費が手当てされているが,研究人材の多くはこの枠組みからはみ出ている。このため,財源に余裕のある無しにより取り組みの状況が大きく変化する。このアンケートの質問項目も,捉え方によって組織の努力の高低と捉えられる可能性があるが,努力をしようにも財源が確保できない場合もある。財源問題と関係させなければ,実態を掴むことは困難である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 407 本学は医師や医療スタッフを育てる医療系大学であるため,業績評価は研究のみではなく,臨床現場の技量や地域医療への貢献も加味されている。こういった点では業績評価の多様性は保たれてはいるが,逆に研究主体のスタッフが少ない傾向にあり,アカデミアとしては問題であると感じている。女性の雇用を増やす努力をしてはいるものの,ほとんどが女性で占められている看護学部とは対照的に,医学部では女性の研究者が20%程度にとどまっている。特に女性の教授や准教授が少なく,どうやって増やすのか苦心している。この背景には都市部と地域の高校教育の格差がある。大学に入学する女性の多くが首都圏出身者で,卒業後に出身地に帰ってしまうという点が大い。この問題は地方の医科大学全体の問題で,医師の偏在が起こるのと同様,地方大学の女性研究者が伸び悩む日本全体の問題と感じている。いかに受験生の受験テクニックではなく,資質を見抜く入試を行うかという問題ではあるが,なかなか短時間の面接や筆記試験で見抜くのが難しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 408 ・任期付き若手研究者は5年程度以上(概ね10年まで)経過した時点で研究業績その他を評価して優秀な研究者はテニュアに切り替える制度設計が必要と考える。・我が国の科学技術の推進には,博士後期課程学生の増強が必須であり,同課程に進学する学生への手厚い経済支援に加えて,博士人材を重要視する企業文化の醸成とそれに応える大学側の努力によって学生数を増加させることが急務である。・理工系(特に工学系)では,女性教員の母数が少ないので,いたずらに女性教員増を求めることは必ずしも適当ではない。まず,女性研究者を増やす努力,例えば工学部/工学研究科に一定数以上の女子入学枠設けるなど,いわゆるリケジョを抜本的に増やす対策が必要である。・各学部にグローバルコース(全ての講義は英語で実施)を設け,留学生の確保と結果としての外国人教員の増加を図るなどの政策が必要ではないかと思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 409 大学の支援により優秀な若手研究者が育ち独立研究者(基本的には教授)となった場合に,より高いレベルの研究環境を求めて他機関への移動が生じることが,我が国の研究振興の面では良いことであるが,大学としての研究拠点形成戦略を長期的に推進する執行部としては難しい問題である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 410 優秀な研究希望者は数多くいても,所属する講座等の業務との兼ね合いで十分に研究する時間が取れないのが課題である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 411 博士課程進学者を増やすことは喫緊の課題であり,修了後,多様な進路選択が可能であることを示すことが必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 412 医学部に所属する医師が診療をしながら研究を行うことを希望する場合があります。この場合,診療が忙しく,研究への時間を取れないのが問題になっていると思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 413 本学は医学部のみの単科大学であり,多くの研究者が研究・教育以外に診療にも少なくない時間を割いています。若手・女性・外国人研究者への研究活動サポートという視点からは対応が現時点では必ずしも十分とは言えない面もありますが,現有する資源で改善していきたいと考えています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 414 若手研究者の育成については,大学院博士課程の在り方が問題だと思われる。経済的支援を含め,様々な手立てを尽くさないと,若手研究者の枯渇は防ぎようがないと考えています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 415 人社系の学部・教員の比率が高い私立大学では,共通認識として,論文数に偏重した評価にはなりにくい。書籍の方が評価されるなど。一方で,論文執筆への積極的な態度が必ずしも強くはなく,医学系・理工系の学部を持つ大学との単純な比較はできないと思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 416 女性研究者の結婚・出産後における職場復帰までの間の研究継続支援に大学として苦勞している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 417 学部によって対応が異なる場所もあると思います。必ずしも組織全体を見た場合の正確な評価にはなっていないかもしれません。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 418 不十分と回答せざるを得ない状況を改善するための努力をしていかなければならない,と感じた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 419 大学における若手研究者をサポートする制度は充実してきたように見えるが,大学における若手研究者数が減少している点が問題(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 420 問1-06に関しては,授業料の問題は大きいと思います。経済的理由で大学院博士課程を断念する方もいます。また,海外留学生に海外の大学と同等にPhDコースを選んでもらえるためには,授業料免除だけではなく,給与・奨学金を(大学あるいは研究者が獲得した科研費等で)支払えるようにしなければ選択リストにも上がらなくなる可能性が大きいと思います。問1-03に関しては,長年勤めて研究意欲の低下した教員(助教,准教授,講師,教授を含みます)をきちんと業績評価を行ったうえ,Productivityが著しく低い場合は任期がないポジションであっても退職させることができるような強い措置が必要だと考えます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 421 博士課程在籍中の学生の生活と研究費の確保およびその先へつながるキャリアパスが,我が国の研究力向上のために必要であると認識しています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 422 博士号取得者の多様なキャリアパスについては,産業界・社会の受け入れ体制の充実が望まれます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 423 医学部の臨床系教員は,病院における診療業務が多忙で,患者安全や医療安全に関する教育受講なども求められ,とにかく研究にかける時間が取れない問題がある。特に助教などの若手教員が顕著にその影響を受けている。機関というより医療全体の問題であり,研究推進の観点からは悩ましい問題である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

- 424 ポスト数・採用数が少なく、慢性的な人材不足であり、既存の教職員で多くの仕事をこなさなければならず、本来の業務にしわ寄せがきている。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 425 政策立案、評価、処遇の連動性が希薄であると感じている。ただ、文科省やJSTが本年度から実施している博士フェローシップ事業は前述を考えさせる起点にもなったので、このような政府の施策の拡大を望みます。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 426 若手研究者の確保と育成については、学生数が多く、教育業務の負荷が比較的高い本学のような私立大学においては、そこまでなかなか手が回らないのが実情であるように思います。女性研究者については、特に理工系分野で数が少ない課題を持っていますが、そもそもこの分野における研究者を目指す女性の方が少なく、人材の確保が困難な状況にあるように感じます。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 427 1) ポスドクや研究員の待遇は報道で知るとおりであるが、外部資金を獲得した教授あるいは自らが外部資金を獲得しなければならず、さらに年度単位の契約であることが多く、非常に不安定である。そのようななかで、研究に対する自らに課す使命感が高く、それが長時間の研究となり、心身ともにつらい状況であることを感じる。2) 問1の01-04については、①ポスドクター、研究員と②助教、准教授を分けた方がより精度の高い調査となったのではないかと感じた。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 428 若手や女性研究者が活躍できる大学となるためには、大学個別の取組に限らず、若手人材の活躍の場の確保(公的機関、企業)、大学の研究現場の負荷を軽減する施策(各府省から大学に対する調査・報告等の業務削減、育児・介護と両立を促すための研究者を補助する人員の確保支援)など、国をあげた施策が必要です。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
- 429 若手研究者、女性研究者、外国人研究者など、多様な研究者の受入れが必要と考えるが、国の短期的な事業や、大学に対して長期的な自己負担を求める施策では、運営費交付金が削減され続ける中では定着しない。(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 430 予算が確保できれば各取り組みをもっと充実させることが出来ます。(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 431 法人の下機関が多様であるため、一律の方策をとることは困難であるが、若手・女性研究者をはじめ研究者から見て魅力的な組織(高い水準と研究を存分にできる)となるよう努力していきたい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 432 研究者の人材確保が簡単ではない。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 433 外国人受け入れのためには、事務的な書類を含め外国語対応が必要だが、一般職の職員を含めそのサポートが可能な体制にない。外国語の書類を普通に準備し、決裁できる仕組みが必要。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 434 うちでは、若手研究者はcompetitiveにやるものと位置づけ任期制をとっており、また、業績についても研究者は論文を書いてナンボというクリアな位置づけをしている。ただ、そのようなキャリアを成就できずにマネジメント能力に長けている場合はRMC職(博士の学位をもち、研究と教育のキャリアを積んだ方、Research Management and Coordination(略してRMC))という新たなキャリアパスを作り、そちらで才能を伸ばしてもらうとともに、定年制移行、昇任審査をへて職階が上がるようにしている。研究者のキャリアパスとしてRMC助教やRMC准教授、RMC教授という新たなものを作り、日本の研究が世界と戦える新たな環境づくりに挑戦している(研究者は研究に専念できる時間を増やし、マネジメントに要する時間を減らす、その分、RMCが研究者レベルのマネジメントを遂行できるようにしている)。3年前に所長になったが、女性研究者と外国人研究者の数が少ないのに愕然としたが、予算のなさコロナ禍で何とも手の打ちようがないのが現状である。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 435 任期のない職についた(当時)若手研究者で、その後研究等の業績が十分でない研究者が一定数存在する(具体的には45才以上の助教数の増加など)。そのため、優秀な若手研究者の新規雇用が難しい事態も起こっている。PIレベルでの外国人研究者の雇用に関しては、事務組織の英語対応を強化する必要がある。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 436 教員の研究以外の負担が多すぎるため、日本語力の不足している外国人の研究者に来てもらう準備は十分ではない。日本語力の不足している外国人研究者の日本語の補助を教員が行うと日本人(および日本語の得意な外国人)教員の負担がます。研究に専念できる環境を準備する必要がある。若手女性研究者(および女性に限らず乳幼児がいる若手研究者)が活躍するためには、保育所等育児環境が整っている必要がある。現在は十分とは言えない。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 437 米国人研究者の研究職員公募への応募が増えているが、給与格差が大きく(同一職種における給与が米国の方が2倍程度になっている)、対応に難儀している。海外設置の研究施設では、給与格差のため、他機関との競争に負ける例が多い。また、米国大学とのクロスアポイントでは、米国側の制度制約により、国内より困難度が高い(結果、不成立に終わる)。また、米国で保持しているグラントを、日本に異動した場合、放棄しなければならない事も、異動の実際の障害となっている。日米政府レベルでの包括協定等で、この課題を解決できれば、交流は大きく進むと思われる。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 438 採用した女性研究者が転出することが多く、女性研究者比率が横ばい状態である(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 439 コロナ禍を契機にリモートワークが導入され、クラウド化や電子化なども進み、多様な働き方を許容する環境は整いつつある。若手研究者の育成については、今後定年延長も予定されており、ますます厳しい状況になることが想定される。若手研究者の育成に関する幅広い支援が必要。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 440 研究環境が激動する中、以前は十分だった制度も常時アップデートが必要な時代になった。一方でその事務コストは馬鹿にならない。若手研究者を志す人材が不足している印象がある。魅力を強く発信していきたい。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 441 所の定員が漸減している一方、定年前に職員が退職することは多くないため、若手職員を採用する枠に限られる。一度採用されれば、若手研究者に活躍の機会を与えること、支援することについては頑張っている機関だと思う。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 442 研究者の多様性、特に女性比率の低さは問題だが、そもそも研究分野自体の学生の女性比率が高くないため、供給が限られている。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)

- 443 すでに広範に任期付き採用を実施しているので、若手研究者にデニュアトラックや任期付きポストを与えるには予算の仕組みを大幅に変えねばならず、事実上不可能である。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 444 外国とのクローポは給与格差が大きく実現が難しい。多様な人材採用の好事例があれば参考にしたい。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 445 若手研究者と女性研究者を増やすには、現時点での大学等の取組だけでなく、中学、高校などのより若い世代からの教育が必要と考える。外国人研究者については、コロナ禍における受入対応についても早急に検討する必要がある。(国研等マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 446 本研究所では、業績評価は、共同研究プロジェクトに対しておこなうもので、研究者個人に対してはおこなっていないため、1-09(112)および1-10(113)は「わからない」としました。研究プロジェクトに対する業績評価とすれば、1-09(112)は、「十分(6)」と考えます。(国研等マネジメント層、助教、研究員クラス、男性)
- 447 博士後期課程の学生に対する大規模な支援や若手研究者支援の事業が行われているが、十分に大学等の理解が得られておらず、一部の大学にしかその政策の趣旨が伝わっていない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 448 若手の研究者がポストドクとなり、その後パーマナントになるまでのシステムが、非常に脆弱。特に、ポストドク制度と、残業代の支払いとの関係が法的に整備されていない。残業が発生するから、ポストドクにラボに居てはいけないというアナウンスが、AMED等、国の研究を振興させるべき部門から平気で発信される。ラボに居るのは、研究者の権利であることを説明しても、法的に無理と言われる。世界標準から離れた異常な世界。また、30代後半、准教授クラスで、5年の任期ではヒトはこない。少なくとも10年以上の任期を保証すべき。女性研究者に対しても、特に、大学で積極的な任用が相変わらず見られない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 449 博士課程在籍者が経済的に余裕を持てる支援をもっと強化していただきたい。また、博士号取得後に一定期間の研究資格を有するシステムを強化していただきたい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 450 様々な若手研究者育成制度が立ち上げられ、助成金や奨学金等も多くなっているが、時間的余裕やフレキシブルな研究実施体制、機器等の支援など不十分である。特に研究を支援する人材(技術者など)が少ない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 451 社会、産業界が博士人材のもつ可能性、有能性、有用性をよく知り、活用するようになって欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 452 日本の研究体制を根本的に改革する必要があります。まず、大学院学生への給付制度です。幸い来年度より、少し開始されますが、十分ではないです。修士課程からの給付ではないこと、教室ごとの申請ではないことなど問題ですが、開始されたことは素晴らしいと思います。その後の研究体制ですが、講座制がいまだに残っており、特に国立大学での見えない講座制が問題です。独立した助教や講師を他大学からの申請で進めるべきです。これで大学間の流動性も確保できます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 453 博士課程修了後の研究職が十分に提供されていない。特に人文・社会科学系ではその傾向が強い。また、研究職があるとしてもほとんどが任期付で、成果が簡単には出ない重要な研究には打ち込めない状況となっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 454 若手研究者がのびのび研究できるような財政的措置、独創性を育む自由な雰囲気、長期的視点に立って若手研究者を育てる工夫がもっと必要と思われる。短期的な業績のみで若手を評価するのは望ましくない。ただ、中長期的に業績が上らない研究者の「出口対策」も考えるべきだろう。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 455 「日本の全般的な状況を踏まえ」という設問の要件があると回答が難しくなります。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 456 環境の影響の為もあるが、研究者の熱意も低下していると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 457 環境として、人、モノ、金、時間が必要であるが、これに加えて、失敗の後の再起を応援する文化も必要。単に海外を含めて、流動性を上げることが良い事かも、一考が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 458 ライフステージに応じた支援について、育児・介護等については夫婦協力して行うことが日常となっており、性別を問わず支援環境が必要。さらに、ライフステージに応じた支援の必要性は、両親の介護が40歳代から発生し、少子高齢化によりほぼ全員が逃れられない状態がすでに生じていることから、若手に加え、年代を問わない支援環境整備が望まれる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 459 女性研究者は出産や育児などで、大学などの研究ポストを維持することはかなり難しい。先駆的な女性研究者はきわめて大変な経験をされて今の地位にあることには敬意を表しますが、それをよしとせず、大幅に女性研究者の自由度を与えないと、研究現場での女性の比率は増えないし、それが研究力の減少にもつながる。日本の企業の没落は、調査、分析、発表などに高度なトレーニングをさせてた博士取得者を採用してこなかったため、創造的分野にチャレンジができなくなったせいである。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 460 海外で研鑽を積んでも帰国後の就職先が容易に見つからないのが大きな課題となっている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 461 若手研究者の自立と活躍促進、海外経験の不足の原因は、意識改革を促す次世代教育の不足である。「縦社会」の中でひと世代前の研究者の背中を見て将来を考えていたのでは、グローバルな競争力を持つ若手が育つわけがない。女性についても同様で、両立支援制度が整っても、本人に活躍の意欲がなければ男女共同参画推進は進展しない。若手、女性が自由に活躍できる環境整備と、そこで活躍するための教育(意識改革)が急務である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 462 講座制の名残や企業のリクルート方針における新卒優先の考え方が残ることで、大学内でのキャリアパスや博士課程後期を出た後の就職先の選択肢が限られる状況が続いており、雇用の柔軟性の不足から多様なキャリアパスを描きにくい。柔軟性の不足は結婚や出産などのイベントでより多くの役割を期待される女性研究者にとっても大きな障害。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)

- 463 運営費交付金が制限される中で、その大部分を占める人件費が減少していくことが課題。外部資金の獲得による補填 人事制度を含めた改革による効率化など、試みてはいるが、一朝一夕には行かず、若手研究者の支援、女性研究者への支援を含め、研究者全般支援が乏しい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 464 大学院生支援施策が細切れになってきたことは、大学院生数が減った一つの原因と思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 465 研究機関トップの問題意識は高まっており、今後は現場で如何に環境整備を行えるかが課題だと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 466 国立大学法人化以後、競争的研究資金は増えこれが人件費に使えるため、国内でのポストク需要は高まった。この結果、国内にいた方が次のポストが得やすいことから若手研究者が海外へ出るモチベーションが少なくなったように感じる。なお、大学院博士課程進学者の減少は、ポストクにはなれても、その先が口が細いことを先輩などを見て知っているためであろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 467 ポストクとしての雇用環境も十分とは言えないが、それ以上に、ポストク後の研究を継続可能なパーマネントのポストが少なすぎるため、学生にとっても将来のキャリアパスが見通せず、ポストクだけでなく、博士課程への進学も諦めるケースが多い。このような状況が続くと、将来の研究人材の確保に重大な支障をきたす。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 468 博士課程後期へ進学する日本人学生が減少していることは非常に懸念される状況である。社会人からの博士課程入学など、多様な博士課程学生の確保を検討すべきものとする。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 469 文系の場合、若手が研究職に進むのには困難が多い。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 470 特に生命科学系アカデミアのキャリアパスが不透明。また女性については、研究者以前に女性全般への就労支援が不十分。若手にはもっと夢のある研究者像を見てもらうべき。国際化の中で国内研究者の地位や待遇は良くない。少なくとも東南アジアの人材が教員を目指すぐらいにすべき。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 471 若手研究者や博士課程学生、女性研究者のサポート環境や学習・研究環境について、大学間で大きな格差が生じないような手立が望まれる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 472 大学の業務や競争的資金に関係する手続等があまりに多く、若手研究者が研究に没頭できない状況がある。大学の正規教員の枠が絞られ、教員に就職できない若手が増えたのと同時に、首尾良く就職できても膨大な大学業務を分担させられ、研究業績を上げることができない状況がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 473 特任教員が多くなっているのが課題であるように思います。大学業界の中だけでの人材の流動性では、夢のある将来を描くことができないためです。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 474 不安定な身分が続くことへの大きな不安(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 475 優秀な人材が博士課程後期を目指すためには、貸与ではなく給付の奨学金が必須である。たとえ「博士号取得3年以内に常勤研究職に就いた場合には返済不要」という競争的条件付きであったとしても、かなり大きな変化が生じると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 476 助教ポストは、分野に応じて、任期付、任期無しを設定したら良い。各機関及びその各部局に委ねられていると思うが、助教のポストが無いようでは話にならない。教授と同数またはそれ以上の数の助教が必要。ポストクを2件続けたら助教として就職できるような制度はできないものであろうか。助教ポストを取得でき、それを希望機関に持ち込める制度。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 477 活躍の機会を作るのは本人次第であり、大学や環境に原因を求める質問に、違和感がある。あえて言えば、活躍機会として潜在的に期待できる企業側が、研究など一部のみの領域でのみ博士を登用するという、企業内の採用やキャリアパスについては、博士号取得者が活躍できる余地が十分あると考えている。一方で、女性は更に本来の潜在能力を有しながらも、企業・大学を問わず、登用機会が男性に比べ平等とは言いがたい。企業・大学側の方で、女性が活躍できる組織環境を整備することで、より多くの優秀な女性にとって、新たな活躍の場を創出することができる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 478 大学・公的研究機関が企業を意識しすぎて、本質的な研究が疎かになっていないかが心配。最近、企業を意識して、いろいろ取り組みを大学側から頂く事がありますが、中途半端なご提案も見られます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 479 環境整備は進みつつあると思われるが、主人公たる人々がそうした環境や支援等を活用できるキャリアパスに進もうという動機づけの高まりが起きるような取り組みもまた必要と感じられる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 480 20年前に比べると、大きく改善されてきていると思うが、外国での研鑽の機会の確保に関しては、本人並びに上司の国際的な人的ネットワークに大きく依存している。望ましい能力を持つ若手の博士課程後期進学を促進するには、返済義務のない奨学金の充実など国の経済的支援をさらに充実すべきである。女性研究者の活躍を促進するには、単に人事枠の割り振りを課すのではなく、個別の事情に即した支援が行えるような体制を整える必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 481 競争的資金のみではなく、若手研究者のポストそのものに、一定額の研究資金が担保される仕組みが必要と思う。領域のボス的研究者からの資金配分は望ましいと思わない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 482 博士課程後期・女性支援は充実してきているが支援の枠組みが期限付きのものも多く、将来の安心材料とし難い。若手研究者については、将来の研究予算が確定していない中で任期なしでの雇用は容易ではなく、任期付を継続するしかない。にもかかわらず10年を超えると申告によって任期なしにしなければならないという制度のため、雇用の機会を失っている若手が多い。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 民間の専門職に比べて、任期付きなど雇用の不安定がある。民間専門職に比べ、給与水準が低く人生設計上の魅力が少なくなっている。科学・技術研究への興味という視点のみからは若者にとって魅力のある職域に特に公的研究機関の若手ポストがなっているのか十分分析する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 若手研究者が自国に留まることが多い現状があると思う。そのような若手に十分な資金を与えて、2～3年の海外留学をさせ、その後の就職先も約束するようなシステムにしてでも海外経験をさせるべきだと思う。それが研究者になることのincentiveになればよいし、留学後にアカデミアから去ったとしても意義は十分にあると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- いろいろな取り組みが設定されて、工夫されていると思います。問題は若手研究者が、結果として自らの判断でやる気になる環境を醸成する教員の努力も必要かと思います。要は教え方でしょか？(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 大学にもよるだろうが、若手が活躍できるための制度自体はそれなりに整備されていると思う。しかしその先のポジションが少ないため、優秀な若手がアカデミックを志向しなくなっているように感じる。また若手の海外派遣が減少しているのも問題。実際には教員数が減っており、特に従来型の中長期の若手海外派遣が難しい状況になっているため、それに代わる制度を大学が構築するように仕向けるための仕掛けが必要に思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 全般に若手と女性研究者問題は深刻であると考えています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 研究スキルや熱意はあっても統計、英語など、それ以外の分野できちんとしたサポートができる体制が全くない。あつたとしても研究室・大学単位で、その室もバラバラである。これら論文作成に必要なスキルを、国家的・集中的に管理して若手研究者が投稿をしやすくし、自己の研究を世界の目にさらすことによって、より高い段階に到達しやすくする体制が必須である。そうでなければ、研究室や大学の枠から一步も出られない、日本語で、また狭い視野の考えしかできない研究者をこれから量産していくことになり、コストパフォーマンスが悪いとともに能力のある研究者のレベルアップのスピードを遅らすことになる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 若手が独立して研究するためには、米国(および中国)と同様に、1. ふんだんな資金提供、2. 共通機器的整備、3. 必要十分な研究場所の提供、4. 最初からの定年制雇用による身分保障と業績不振時の途中解雇の組み合わせ、5. 学生やポストの流動性、が必須であり、どれが欠けてもうまく行かない。日本の現状では1-5のどれも実現不可能であることを考えると、以前には機能していた1-1-2の完全講座制のように、日本独自の制度を作る必要がある。旧講座制では、1-1-2によって内部競争によって生き残りを自然と断念する仕組みがあった。〇〇大の過去半世紀の研究室制から「ゆるい講座制」への復帰の理由とその意義を研究してみることが参考になろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 博士課程学生への支援が強化されているが、その数年後の若手研究者の雇用などの環境整備が不透明。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 理系は修士が最適解というシステムの均衡解から逃れることができていない。個々の教員が誠実な努力を積み重ねていけば問題は解決するというレベルの問題ではない。システム全体の視点から、良循環を回すための起点を1点に定めて集中的な資源投入をする以外に活路はない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 若手研究者(博士除く)については、大学や研究機関のポスト不足のため、昇進やキャリアアップの機会が減少している。博士学生(修士学生も)については、学費や生活費を仕送りだけで賄えず、バイトをする必要があるため、研究に十分な時間を充てることが難しくなっている。博士には学振研究員になるという手段もあるが、修士には同様のものは無い。女性研究者の支援については、具体的には思いつかないが、女性の意見を吸い上げる仕組みが必要と感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- ・出産育児期間中はとりわけでしょうが、女性研究者が活躍するためには男性研究者の研究環境も同時に問題とならざるを得ないと感じます(男性研究者の雇用が不安定、長時間労働等であれば配偶者である女性研究者が活躍しにくい等)・任期付きのポストが多く目先の業績を上げることに必死にならざるを得ない若手研究者が、「安心して」自立と活躍の機会を得るのは困難と思料します。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 分野によって環境が大きく異なるので、答えにくい(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 若手研究者育成の環境は、ポストが少ない、多くの場合任期がある、給料が安い、雑務が多く多忙、プロジェクト以外の研究を行う自由度が少ない、などの問題があり、十分とは言えない状況である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- ほぼすべての国立大学で博士課程進学者が減少し、多くの科学技術分野で若手研究者の減少に直面しつつある現状を踏まえると、在学中の経済的支援に留まらず将来にわたるキャリアプランの見通しを持てるような中長期的支援を充実させることが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 若手研究者の研究資金の提供は、ここ1、2年で、それ以前とは格段に改善された。アカデミアの若手ポストの拡充を広げることが肝要と思慮します。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 若手支援のための仕組みはかなり充実している。ただし、ポストについては有期採用が多いが、実力があればステップアップもできるわけで、むしろ人材の流動性がない日本社会そのものの問題。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 現状では若手の研究者としての常勤ポストが非常に限られている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 女性研究者支援について、男性並みに活躍できる環境の整備も重要だが、そのような方向性を望んでいない研究者もいるのではないのか。マルチタスクをこなしながらも、限られた時間内で一定の業績を出している研究者への評価は高くするなど、「評価を行う者の視点」を改善することも必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- ゲノム研究、遺伝子治療の領域において、遅れを感じている。医学系研究を推進する若手人材の育成とその研究環境整備は急務である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 専門領域や分野によるが、女性や若者の能力を発揮させるチャンスやサポートが少ないと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)

- 503 女性研究者は増えてはいるし、予算等でむしろ優遇されている面もある。しかしながら、仕事に育児が加わった場合、日本社会においてはまだまだインフラが整備されていないと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 504 若手研究者の育成については、すぐに自立できるような能力や環境がある場合と、そうでない場合があり、それを意識して支援をしなければならぬと思います。もちろん、より煩雑になるので容易なことではありません。特に経済的な援助のみでは、限られた人しか自立できないのではないかと危惧します。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 505 若手研究者の就職機会が増えることを望んでいます。女性には徐々に増えているように思います。海外志向の若手は少ないように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 506 若手研究者の雇用の多くが任期制のものになったことにより、将来が見通せない状況で研究者を志すことのリスクが大きくなっている。特に女性については十分な研究実績や安定したポストが得られる前の時期に妊娠・出産・育児の時期を迎えることとなり、今でも多くの女性が学術研究を続けることをあきらめていると感じる。(研究機関における機器・設備や資金が不可欠な実験系の分野で特に顕著だが、人文系でも博士学位や常勤ポストを得るために必要な研究業績を得るまでの時間が長いことによって厳しい状況に置かれている方が多い印象を受ける。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 507 様々な支援、例えば女性研究者が活躍するための支援などについては、英語の校正やプレゼンの練習などはよく案内が回ってくるが求められておらず、研究に集中できる環境が必要なのである。子育て支援、男性研究者に対する啓蒙活動、雑務の軽減など多岐にわたる支援が考えられる。ミスマッチが見える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 508 文系分野では、生活と研究の両立、研究職に就くことが年々難しくなっており、探究心あふれる学生に博士課程進学を呼びかけづらい状況がずっと続いています。また、女性若手研究者の場合には非常勤講師比率が高く、キャリアパスがつながりにくい状況にも変化がありません。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 509 医療系の学科は進学が通常よりも遅くなるため、年齢的に「若手」の層が高くなるが、その配慮は特にない。また、「研究室による」というのが答えて難しい面がある。自身はできるだけ若手の教員や院生に機会を提供するようにしているが、そうされていない研究室もある。また女性研究者が活躍するためには、ライフステージに応じた支援に加え、男性の教員も育児に参加するなどの家庭内での支援が不可欠であると思う。つまりは、女性研究者を抱える施設の支援によって、そのパートナーの企業や大学が恩恵を受けているのが実態である。男性の産休・育休を大学や研究機関でも積極的に推奨するべきだと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 510 若手へのサポートは極少数の機関を除き、不十分であると思う。また一般的な考え方についても内向的な傾向がみられ、限定的な場を除いて、創造性を育てより多くの経験を積みやすいようなシステムが不十分、あるいは強く推奨されていないように思う。例えば、同系統の研究室にこもりがちな印象を受ける。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 511 若手研究者の育成は研究分野によって事情が異なると思うが、継続的かつ意識的に進めることが重要であると感じている。若手研究者の育成が新たな分野を生み出す原動力となるため、長寿が当たり前となった現在において、学問に長期にわたって貢献する研究者と共に、今までにない新たな観点を持ち、従来にはない知見に対して、オープンに受け入れ、若手研究者をリスペクトする土壌を維持することは永遠の課題であると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 512 日本の給与水準が国際的にみて低いレベルに留まる中で、日本企業と比べても見劣りする現在の給与水準で、かつ任期付きのポジションでは、若手研究者が研究者としてアカデミアに留まるモチベーションは低下するばかりだと感じる。特に任期が付いていることは辛いし聞いている。また博士の支援プログラムは充実してきたが、奨学金レベルであり、経済的理由や、博士号を取得しても就職後の待遇面でのメリットが感じられないなどの理由で、博士進学を選択肢からははずす日本人学生は依然として多い。国費留学生も同様である。分野によることであるが、研究環境が企業の方がよいという現実もあり、そのため自分の関連ではアカデミアから企業に転身する若手研究者は多い。キャリアパスの多様化という点ではよいことだと思うが、アカデミックな研究職と企業の研究所の職が待遇面で対等でないことは踏まえるべきだと感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 513 若手の間は、任期付き採用であることはやむを得ない。しかし、任期が3年と短かったり、経済的保障が十分でない、目先の業績を追うような姿勢になりがちで、安定して本質的な研究ができていないと感じることが多々ある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 514 若手研究者そのものの支援はだいぶ充実してきたと考える。一方で、その後のキャリア形成の不安定さと、大学教員の「ブラック化」が、優秀な人材をアカデミックキャリアから逃がしているという傾向がみられるように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 515 問1-01について、若手研究者の独立を支援するプログラムも出てきているものの、ラボの立ち上げまで可能なものは少ない印象。ラボの立ち上げの意味では、准教授層のラボの立ち上げ支援の方が、自立した活躍の機会につながると思う。問1-02について、若手研究者が海外で研鑽を積む機会は以前よりは増えていると思う。しかし、短期のものも多い印象。一方で、まとまった期間、大学を離れることの難しさを感じる。一方で、海外経験の評価は上がっている印象。問1-03について、博士課程学生の支援策は充実してきているが、複数のプログラムが乱立している印象。選択肢が多様化するのはいが、それぞれで本務である研究以外の負担がある程度重くのしかかっており、その負担の大小を見比べて選ぶような状況も生まれているように見える。もっと単純化してわかりやすくしないと、受け手である学生から怖がられてしまうのではないかと、もっと純粋に研究に没頭することを促す支援制度があってもいいと思う。また、学生をきちんと社会人として扱うような制度にすべきであり、社会保障や福利厚生も付くような仕組みにすることも、アカデミックコミュニティに人材を確保する視点では重要である。女性研究者人材の確保の観点でも同様のことが言える。学生の時点で子供を持つことを促せる仕組みに持っていないとダメ。また、ここに書くべきことかわからないが、ジェンダー平等推進の観点で、女子大学を維持する意義はどこにあるのかも考えなければいけないのではないかと。問1-04について、現時点で、博士号取得者を人材として求めているような業種へリーチする工夫が必要。まずは、行政(中央・地方)や初等・中等教育の教員のレベルから推進してみてもどうか。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 516 年々支援制度が拡充されているように思える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 517 産官学民連携を推進していくために、研究者自身がアカデミアの世界にとどまることなく、他セクターと積極的にかかわろうとするマインド育成のための施策も必要ではないかと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 博士課程学生に対する大規模な経済的支援策が開始されたため、望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は進展していると言える。○多くの博士課程学生を対象とした経済的支援策は、若手に限定されており、社会人学生を対象外としているが、家族がいる社会人学生こそ経済的支援が必要な場合もある。若手かどうにかかわらず望ましい能力を持つ人材が、いつでも博士課程後期を目指せる環境を整備することが必要である。○若手かどうにかかわらず望ましい能力を持つ人材が、いつでも博士課程後期を目指せる環境を整備することが重要と考える。これにより、米国等では頻繁にみられる、大学や公的機関と民間企業との間の双方向の人材流動、一人の人のキャリアパスにおいて大学や公的機関と民間企業との間を一度だけでなく何度も行き来できる人材流動が促進され、より一層の研究開発・イノベーションの活性化につながるだろう。○博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパス、例えば研究開発プログラムの企画やマネジメントを担うプログラム・オフィサーやプログラム・マネージャー、大学等のURAといった職を選択できる機会の拡充、並びに、これら日本の研究開発の進展に重要な職に対する社会的評価の向上が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 518 若手研究者が大学に残る以外に多様な選択肢がないと、リスクを負って研究を続ける人は出てこない。女性の研究者の活躍においては言うに及ばず。(俯瞰的な視点を持つ者、助教、研究員クラス、女性)
- 519 若手研究人材の雇用が主に競争的資金による一時的な雇用が多く、短期間で不安定であることが問題だと思う。短期間で論文につながる成果を出すことが求められ、年数が係る研究には取り組むことが難しい現状となっている。それはとりもなおさず、研究者の評価が学術上の評価に偏っていることが問題で、社会貢献等の活動についても学術と同等の重みで評価する制度等の環境整備が求められる。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 520 問1-03について、博士課程後期の存在自体が、小中高の若年層に定着していない印象がある。プロ野球選手になるまでの流れは何となくイメージできても、研究者になるまでの流れをイメージできる子どもはいないのではないかと。問1-04についても同様に、入学前の段階から、博士号の先のキャリアパスを具体的にイメージできるように時間をかけて変えていく必要があると感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 521 任期付きアカデミックポジションが増えたことにより、余裕をもって研究できる職が減ったことを憂慮しています。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 522 基礎研究などの長期的な視点を持ってとりくむべき研究テーマについて、若手研究者がライフワークとして取り組むことのできるような環境整備、モチベーション付けが必要ではないかと思われまます。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 523 大学院生に対する支援は改善してきているとはいえ、日本の大学においては博士課程といえども院生すなわち学生、という意識が研究室主催者に強く、囲い込みやハラスメントが改善しない、特に、学振PDの枠が少なく、科研費等によるPDポストが多いため、博士課程における”指導教員”の推薦書や評価が依然として重要な役割を果たしてしまう。日本の大学の文化を考えるなら、学振PDなどのどこにも縛られない制度により若手を支える必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 524 博士課程後期が、現状ではアカデミックな研究を行いながら研究者社会で人脈を作るといった、アカデミック志向になっている。現実的にアカデミックな研究職以外の道の選択が困難な状況が長く変わっていないように思います。多様なキャリアパスに進みたいと考えている学生が、勉強したくなるような博士課程の内容の充実と、習得したスキルが生かせる環境作りがまだまだ必要かと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 525 日本の大学における博士取得の過程が閉鎖的で属人的となっており、審査基準が明確でないことが最初の問題である。第二には、博士課程修了後の受け皿が大学の規模及び民間企業がその専門性を評価せず、採用及び給与体系において脆弱である。そのために優秀な専門家が成長、キャリアUPできていない。博士号取得がキャリアパスにならない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 526 どの大学に所属しているのか、どの研究室に所属したか(配属されたか)によって、本人の能力とは関係なく、得られる選択肢あるいは支援が変わってしまう、という傾向が、ますます強くなっているように思う。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 527 女性研究者に対するライフステージに応じた支援は、不十分な印象です。両立して活躍されている方もいらっしゃいますが、自己負担のもとで第三者のサポートを頼んだり、何らかの犠牲を払いながら頑張っているように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 528

(裏白紙)

パート 2

研究環境

(裏白紙)

Q201. 研究基盤※の状況は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化											
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年				
			1	2	3	4	5	6																				
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	0.1	9.2	21.0	18.3	21.4	21.3	8.7	33,085	5.0	0.13	2.9	5.1	7.1	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
		国研等の自然科学研究者	0.2	9.6	19.2	18.4	29.1	17.2	6.2	6,781	4.9	0.28	3.0	5.2	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
		重点プログラム研究者	1.1	13.3	22.6	17.6	16.8	24.0	4.7	800	4.6	0.15	2.5	4.6	6.9	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3		
		人文・社会科学系研究者	0.2	8.3	20.4	21.1	19.1	26.5	4.4	2,145	5.0	0.36	3.0	5.0	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4		
		大学マネジメント層	0.8	8.5	36.4	31.2	16.2	6.9	0.0	247	3.5	0.00	2.4	3.6	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5		
		国研等マネジメント層	4.7	10.9	31.3	26.6	15.6	10.9	0.0	64	3.7	0.00	2.4	3.7	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6		
		企業全体	9.5	12.5	34.8	20.4	15.4	5.9	1.6	4,098	3.4	0.20	2.2	3.2	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7		
		大企業	8.3	4.5	33.3	30.1	17.3	6.4	0.0	831	3.7	0.15	2.6	3.8	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8		
		中小企業・大学発ベンチャー	9.8	14.5	35.1	17.9	14.9	5.7	2.0	3,267	3.3	0.25	2.0	3.1	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9		
		俯瞰的な視点を持つ者	0.0	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
	大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	0.0	8.9	16.5	19.0	17.2	28.2	10.3	6,276	5.4	0.24	3.3	5.5	7.5	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
			第2グループ	0.0	8.2	18.0	19.7	20.4	21.9	11.8	9,403	5.3	0.25	3.2	5.3	7.3	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
			第3グループ	0.2	9.5	20.9	14.6	28.8	20.7	5.3	8,318	4.9	0.22	2.9	5.3	6.7	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
			第4グループ	0.0	10.3	27.4	19.9	18.5	16.5	7.5	9,089	4.5	0.27	2.6	4.4	6.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
		大学部局分野	理学	0.2	12.0	17.8	15.8	19.6	25.2	9.3	4,858	5.1	0.27	2.9	5.4	7.3	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
			工学・農学	0.1	9.7	21.7	17.9	21.2	21.1	8.4	14,670	5.0	0.19	2.8	5.1	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
			保健	0.0	7.8	21.4	19.7	22.2	20.1	8.8	13,558	5.0	0.21	3.0	5.1	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
			臨床	0.0	2.3	14.3	16.7	28.6	21.7	16.3	2,483	6.0	0.41	4.2	6.0	7.7	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
		職位	臨床以外	0.0	9.0	23.0	20.4	20.8	19.7	7.1	11,075	4.8	0.13	2.8	4.8	6.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
			教授	0.1	10.9	23.6	16.8	21.4	21.8	5.5	10,816	4.7	0.21	2.7	4.9	6.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
			准教授	0.0	9.1	24.1	19.6	19.2	18.9	9.2	12,542	4.8	0.22	2.8	4.8	6.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
			助教	0.1	7.6	14.2	18.5	24.2	23.8	11.6	9,727	5.5	0.23	3.6	5.7	7.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
		性別	男性	0.0	8.7	21.7	18.6	21.6	20.5	8.9	27,871	5.0	0.14	2.9	5.1	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
			女性	0.4	12.3	17.3	16.9	20.1	25.7	7.4	5,214	5.0	0.20	2.9	5.3	7.2	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
		任期	任期有	0.1	6.2	13.3	21.2	26.4	20.5	12.3	9,259	5.6	0.21	3.8	5.6	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
			任期無	0.0	10.4	24.0	17.2	19.4	21.6	7.3	23,826	4.8	0.15	2.7	4.8	7.0	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q202. 研究開発にかかわる基本的な活動を実施する上で、基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分に確保できていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指数	指数の 標準誤 差	第4 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	0.9	23.9	26.0	17.0	16.2	10.6	5.5	33,085	3.6	0.13	1.7	3.3	5.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国研等の自然科学研究者	1.2	17.4	23.7	10.7	23.1	15.4	8.4	6,781	4.4	0.33	2.2	4.6	6.6	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	重点プログラム研究者	1.8	31.5	22.9	16.5	11.8	12.2	3.2	800	3.2	0.15	1.3	2.9	5.4	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	人文・社会科学系研究者	0.2	21.2	16.8	21.5	11.7	20.1	8.5	2,145	4.4	0.43	2.0	4.3	7.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	0.4	17.0	27.5	23.9	19.4	9.7	2.0	247	3.7	0.00	2.1	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	国研等マネジメント層	0.0	17.2	26.6	31.3	12.5	12.5	0.0	64	3.5	0.00	2.2	3.7	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	企業全体	8.4	25.5	40.3	19.4	4.7	0.8	0.8	4,098	2.2	0.15	1.5	2.5	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大企業	7.1	9.0	47.4	30.8	4.5	1.3	0.0	831	2.7	0.12	2.2	3.0	4.1	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	8.8	29.7	38.5	16.6	4.7	0.7	1.0	3,267	2.1	0.19	1.3	2.4	3.4	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者	5.6	28.1	39.4	18.1	5.6	2.5	0.6	934	2.2	0.15	1.4	2.5	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	第1グループ	2.7	23.6	24.5	14.3	16.6	11.5	6.7	6,276	3.8	0.26	1.7	3.4	6.1	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	0.2	33.4	21.2	13.3	16.1	12.7	3.0	9,403	3.2	0.26	1.2	3.0	5.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	0.8	21.6	30.5	20.2	17.0	5.9	3.9	8,318	3.3	0.23	1.8	3.2	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第4グループ	0.3	16.4	27.7	19.8	15.2	12.0	8.6	9,089	4.1	0.30	2.2	3.8	6.2	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
大学部局分野	理学	1.6	26.4	24.5	14.5	17.3	8.4	7.4	4,858	3.6	0.31	1.6	3.2	5.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	工学・農学	0.8	26.2	24.2	16.6	13.9	13.4	4.9	14,670	3.6	0.20	1.6	3.3	5.9	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	保健	0.7	20.5	28.4	18.4	18.3	8.3	5.4	13,558	3.6	0.22	1.9	3.4	5.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	臨床	1.1	11.3	27.0	11.5	32.3	13.3	3.5	2,483	4.4	0.33	2.5	5.0	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
自然科学研究者	臨床以外	0.6	22.5	28.7	19.9	15.2	7.1	5.9	11,075	3.5	0.14	1.8	3.2	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
	教授	0.0	26.3	31.1	15.6	14.0	9.5	3.4	10,816	3.2	0.20	1.6	2.9	5.2	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
	准教授	0.5	25.0	21.1	21.4	13.9	12.7	5.4	12,542	3.7	0.22	1.7	3.6	5.9	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	助教	2.2	19.8	26.6	13.0	21.6	9.0	7.8	9,727	3.9	0.28	2.0	3.7	6.1	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
性別	男性	0.8	25.0	26.3	17.1	15.7	9.6	5.6	27,871	3.5	0.16	1.7	3.2	5.6	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	女性	1.2	17.8	24.4	17.0	19.1	15.8	4.7	5,214	4.1	0.19	2.1	4.0	6.3	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
任期	任期有	1.7	17.2	28.7	15.7	21.9	10.3	4.5	9,259	3.9	0.22	2.1	3.7	5.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	0.5	26.5	24.9	17.6	14.0	10.7	5.8	23,826	3.5	0.17	1.6	3.2	5.7	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q203. 研究者が研究活動に用いることのできる競争的資金やそれ以外の公募型研究費は十分に確保できていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	2.0	7.0	19.5	24.5	26.1	16.1	4.8	33,085	4.8	0.11	3.2	4.9	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	2.8	3.3	19.9	24.0	23.0	16.6	10.3	6,781	5.2	0.28	3.4	5.1	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	1.8	7.5	15.4	17.9	25.4	21.9	10.0	800	5.4	0.14	3.5	5.5	7.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	0.4	1.2	9.4	29.2	18.0	29.7	12.1	2,145	6.0	0.32	4.1	5.9	7.6	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	0.0	4.9	27.9	33.6	24.7	7.7	1.2	247	4.1	0.00	2.9	4.2	5.6	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	1.6	6.3	17.2	29.7	23.4	20.3	1.6	64	4.8	0.00	3.4	4.8	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	9.3	20.3	39.5	21.6	6.0	1.7	1.6	4,098	2.6	0.18	1.8	2.7	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	7.1	9.6	46.2	26.9	8.3	1.9	0.0	831	2.9	0.13	2.2	3.0	4.2	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	9.8	23.0	37.8	20.3	5.4	1.7	2.0	3,267	2.5	0.22	1.6	2.6	3.9	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	3.8	10.0	33.1	22.5	16.9	11.9	1.9	934	3.9	0.19	2.4	3.7	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	0.2	6.8	18.6	20.4	27.2	19.9	7.0	6,276	5.1	0.23	3.3	5.3	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	3.0	8.6	14.0	21.3	25.5	21.0	6.5	9,403	5.2	0.22	3.5	5.3	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	2.1	5.9	20.7	28.1	25.8	15.5	2.0	8,318	4.6	0.20	3.2	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	2.2	6.3	24.8	27.5	26.4	8.8	4.0	9,089	4.4	0.23	2.9	4.4	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	大学部局分野	理学	2.2	8.4	19.7	21.4	28.7	14.7	4.7	4,858	4.7	0.26	3.0	4.9	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	3.3	6.9	20.0	23.7	24.2	17.3	4.6	14,670	4.8	0.16	3.1	4.8	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	0.5	6.4	18.9	26.6	27.3	15.2	4.9	13,558	4.8	0.18	3.3	4.9	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	1.8	3.8	13.7	25.0	28.9	20.8	6.0	2,483	5.4	0.27	3.8	5.4	6.8	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	0.2	7.0	20.1	27.0	27.0	14.0	4.7	11,075	4.7	0.11	3.2	4.7	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	1.4	8.9	22.5	26.1	24.4	12.9	3.9	10,816	4.4	0.19	2.8	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
職位	准教授	2.6	8.3	20.4	23.7	24.7	15.1	5.2	12,542	4.7	0.19	3.0	4.7	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	助教	1.8	3.1	15.1	23.9	30.0	20.9	5.3	9,727	5.4	0.20	3.8	5.4	6.8	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
性別	男性	2.0	6.9	18.9	25.0	26.6	16.1	4.5	27,871	4.8	0.13	3.2	4.9	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
任期	女性	2.0	7.0	22.9	22.2	23.7	16.0	6.2	5,214	4.8	0.18	2.9	4.8	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
	任期有	2.6	4.0	15.1	26.6	32.9	13.4	5.4	9,259	5.1	0.18	3.7	5.2	6.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
	任期無	1.8	8.1	21.2	23.7	23.5	17.1	4.5	23,826	4.7	0.14	3.0	4.7	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q204. 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタルツールの活用等)は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化											
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年				
			1	2	3	4	5	6																				
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.1	27.2	33.8	19.0	12.3	5.4	1.2	33,085	2.8	0.11	1.5	2.8	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
		国研等の自然科学研究者	0.0	24.3	32.0	16.6	16.8	8.7	1.7	6,781	3.2	0.27	1.7	3.0	5.2	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
		重点プログラム研究者	1.8	24.7	32.3	16.5	14.7	7.2	2.9	800	3.1	0.13	1.7	2.9	5.0	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3		
		人文・社会科学系研究者	0.0	23.3	25.4	26.7	13.3	8.5	2.7	2,145	3.3	0.34	1.8	3.4	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4		
		大学マネジメント層	0.4	6.1	40.9	31.2	17.4	4.0	0.0	247	3.4	0.00	2.4	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5		
		国研等マネジメント層	0.0	9.4	18.8	26.6	39.1	6.3	0.0	64	4.3	0.00	3.1	4.7	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6		
		企業全体	14.4	23.5	36.0	20.8	4.1	0.4	0.8	4,098	2.2	0.15	1.5	2.6	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7		
		大企業	19.2	8.3	30.1	30.8	9.6	1.9	0.0	831	3.2	0.15	2.3	3.4	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8		
		中小企業・大学発ベンチャー	13.2	27.3	37.5	18.3	2.7	0.0	1.0	3,267	2.0	0.19	1.3	2.4	3.4	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9		
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
	大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	1.0	19.9	38.5	17.4	13.1	6.6	3.5	6,276	3.2	0.22	1.9	2.9	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
			第2グループ	1.7	30.8	27.4	18.8	12.2	8.7	0.4	9,403	2.8	0.21	1.3	2.8	4.7	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
			第3グループ	1.3	24.7	38.0	24.7	8.8	1.7	0.9	8,318	2.5	0.17	1.7	2.7	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
			第4グループ	0.4	30.8	33.4	15.0	15.0	4.4	0.9	9,089	2.6	0.24	1.3	2.6	4.5	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
		大学部局分野	理学	2.8	25.1	37.0	15.8	8.5	7.4	3.5	4,858	2.9	0.26	1.6	2.7	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
			工学・農学	1.4	28.0	33.8	21.1	8.7	5.9	1.0	14,670	2.7	0.15	1.5	2.7	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
			保健	0.1	27.1	32.7	17.8	17.5	4.1	0.7	13,558	2.8	0.19	1.5	2.8	4.7	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
			臨床	0.0	14.6	39.4	21.2	22.0	2.8	0.0	2,483	3.2	0.32	2.1	3.2	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
		職位	臨床以外	0.1	29.9	31.2	17.0	16.5	4.3	0.8	11,075	2.7	0.11	1.4	2.7	4.7	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
			教授	0.5	27.3	32.8	22.9	11.6	4.3	0.7	10,816	2.7	0.17	1.5	2.8	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
			准教授	1.6	33.9	33.9	14.8	8.6	6.4	0.7	12,542	2.4	0.18	1.2	2.4	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
			助教	1.1	18.5	34.8	20.0	17.9	5.1	2.5	9,727	3.3	0.22	2.0	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
		性別	男性	1.2	27.5	33.7	19.1	11.8	5.5	1.3	27,871	2.7	0.13	1.5	2.8	4.5	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
			女性	0.7	25.8	34.2	18.5	15.1	4.6	1.1	5,214	2.8	0.15	1.6	2.8	4.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
		任期	任期有	1.7	19.0	31.2	21.5	15.1	10.2	1.3	9,259	3.4	0.21	2.0	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
			任期無	0.9	30.4	34.8	18.0	11.2	3.5	1.2	23,826	2.5	0.13	1.4	2.6	4.2	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q205. 研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材(U)サーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	5.8	30.5	27.7	17.1	11.9	5.7	1.3	33,085	2.7	0.12	1.3	2.7	4.5	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	0.8	27.0	37.8	15.8	13.1	4.3	1.2	6,781	2.7	0.25	1.5	2.7	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	5.4	29.7	28.3	13.3	10.8	10.8	1.8	800	2.9	0.14	1.3	2.7	5.0	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	5.1	28.5	29.8	21.9	12.2	1.8	0.8	2,145	2.6	0.29	1.4	2.7	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	0.0	14.6	36.4	23.9	20.2	4.9	0.0	247	3.3	0.00	2.1	3.3	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	3.1	15.6	32.8	20.3	21.9	6.3	0.0	64	3.4	0.00	2.1	3.3	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	17.9	17.4	43.5	16.4	2.3	1.7	0.8	4,098	2.3	0.16	1.8	2.6	3.4	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	20.5	7.7	41.7	23.7	5.8	0.6	0.0	831	2.7	0.13	2.2	2.9	4.1	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	17.3	19.9	43.9	14.5	1.4	2.0	1.0	3,267	2.2	0.20	1.7	2.5	3.3	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	大学の自然科学研究者	第1グループ	6.3	25.1	28.9	18.0	12.8	5.8	3.1	6,276	3.0	0.24	1.6	2.9	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	8.9	26.5	26.7	14.8	12.9	8.7	1.5	9,403	3.0	0.24	1.4	2.9	5.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	5.5	28.6	29.7	18.4	13.2	4.0	0.6	8,318	2.6	0.22	1.4	2.7	4.5	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	2.6	40.1	25.9	17.5	9.2	4.1	0.6	9,089	2.2	0.22	1.0	2.2	4.0	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	5.4	28.5	29.9	19.2	12.5	2.9	1.6	4,858	2.7	0.23	1.4	2.7	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	7.9	26.2	30.1	17.4	10.7	5.8	1.8	14,670	2.8	0.17	1.5	2.8	4.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	3.7	35.9	24.2	15.9	13.0	6.6	0.7	13,558	2.6	0.20	1.1	2.5	4.6	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	0.8	31.9	24.7	16.1	20.2	6.3	0.0	2,483	2.9	0.31	1.3	2.9	5.1	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	4.4	36.8	24.1	15.9	11.4	6.7	0.8	11,075	2.5	0.12	1.1	2.4	4.5	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	4.4	31.1	30.1	18.2	11.7	4.4	0.1	10,816	2.5	0.17	1.3	2.6	4.3	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
職位	大学の自然科学研究者	准教授	4.5	34.1	28.6	16.9	8.4	6.3	1.3	12,542	2.5	0.18	1.2	2.5	4.2	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	9.2	25.3	23.8	16.0	16.8	6.4	2.6	9,727	3.2	0.26	1.5	3.1	5.3	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
		男性	6.1	29.6	27.5	17.6	11.8	6.1	1.3	27,871	2.7	0.14	1.3	2.7	4.6	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
		女性	4.6	35.2	28.5	14.1	12.5	3.6	1.5	5,214	2.4	0.15	1.1	2.4	4.3	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期	大学の自然科学研究者	任期有	8.3	24.3	28.5	18.1	12.6	6.9	1.3	9,259	3.0	0.25	1.6	2.9	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
		任期無	4.9	32.9	27.3	16.7	11.7	5.2	1.3	23,826	2.6	0.13	1.2	2.6	4.4	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q206. 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思えますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化											
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年				
			1	2	3	4	5	6																				
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	0.7	9.5	23.1	21.4	23.4	16.9	4.9	33,085	4.6	0.12	2.8	4.7	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
		国研等の自然科学研究者	0.9	8.4	16.4	14.0	25.4	23.7	11.1	6,781	5.5	0.31	3.3	5.7	7.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
		重点プログラム研究者	1.8	14.3	14.0	20.8	18.6	21.1	9.3	800	4.9	0.15	2.9	5.0	7.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3		
		人文・社会科学系研究者	1.4	10.7	25.3	24.0	20.5	15.2	2.9	2,145	4.3	0.33	2.6	4.3	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4		
		大学マネジメント層	0.4	4.0	24.3	26.7	28.3	15.0	1.2	247	4.6	0.00	3.1	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5		
		国研等マネジメント層	1.6	3.1	21.9	17.2	26.6	21.9	7.8	64	5.3	0.00	3.3	5.4	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6		
		企業全体	8.5	13.0	33.7	26.6	9.8	7.5	0.8	4,098	3.3	0.19	2.2	3.3	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7		
		大企業	4.5	4.5	28.2	42.3	15.4	5.1	0.0	831	3.8	0.14	2.8	3.9	4.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8		
		中小企業・大学発ベンチャー	9.5	15.2	35.1	22.6	8.4	8.1	1.0	3,267	3.2	0.24	2.0	3.1	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9		
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
	大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	0.7	4.2	14.6	18.6	31.0	21.5	9.4	6,276	5.6	0.22	3.9	5.7	7.1	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
			第2グループ	1.0	11.2	17.7	20.5	19.1	24.1	6.3	9,403	4.9	0.24	2.9	5.0	7.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
			第3グループ	1.0	8.4	30.2	24.0	23.3	12.1	1.0	8,318	4.1	0.21	2.6	4.1	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
			第4グループ	0.2	12.4	28.0	21.9	22.8	10.8	3.9	9,089	4.1	0.25	2.4	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
		大学部局分野	理学	0.0	7.9	19.5	23.9	25.4	14.7	8.6	4,858	4.9	0.26	3.1	4.9	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
			工学・農学	1.2	10.0	22.0	22.1	18.9	20.2	5.5	14,670	4.7	0.18	2.8	4.6	6.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
			保健	0.4	9.5	25.6	19.8	27.6	14.1	2.9	13,558	4.4	0.19	2.7	4.6	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
			臨床	0.7	8.3	18.0	13.9	37.1	19.7	2.3	2,483	5.0	0.34	3.2	5.4	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
		職位	臨床以外	0.3	9.8	27.3	21.1	25.5	12.9	3.1	11,075	4.3	0.12	2.6	4.3	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
			教授	0.1	7.4	24.8	27.1	20.3	16.3	3.9	10,816	4.5	0.18	2.8	4.4	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
			准教授	1.4	11.7	20.1	20.4	23.4	17.3	5.7	12,542	4.6	0.21	2.7	4.8	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
			助教	0.5	9.0	25.2	16.3	26.9	17.1	5.0	9,727	4.7	0.22	2.7	4.9	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
		性別	男性	0.5	8.9	23.5	21.7	23.7	16.8	4.8	27,871	4.6	0.14	2.8	4.7	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
			女性	1.5	12.6	20.9	19.7	22.0	17.8	5.4	5,214	4.6	0.18	2.6	4.7	6.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
		任期	任期有	0.1	8.0	21.0	19.1	26.2	20.5	5.1	9,259	4.9	0.20	3.0	5.1	6.7	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
			任期無	0.9	10.1	23.9	22.3	22.3	15.5	4.8	23,826	4.5	0.14	2.7	4.5	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q207. 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.4	7.3	13.7	21.5	25.7	23.9	6.5	33,085	5.3	0.11	3.6	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	1.0	6.8	11.6	13.0	34.4	23.4	9.7	6,781	5.7	0.27	4.1	5.9	7.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	3.9	10.4	15.4	15.4	19.7	24.4	10.8	800	5.3	0.15	3.1	5.6	7.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	1.2	12.8	18.2	20.4	27.6	17.2	2.5	2,145	4.5	0.35	2.8	4.8	6.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	0.8	2.0	15.4	28.7	28.7	22.3	2.0	247	5.2	0.00	3.8	5.2	6.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	1.6	1.6	4.7	18.8	32.8	23.4	17.2	64	6.5	0.00	5.0	6.2	7.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	1.6	4.6	11.1	15.7	28.5	29.4	9.1	6,276	5.9	0.22	4.3	6.0	7.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	1.7	8.3	7.9	18.6	25.9	28.8	8.9	9,403	5.7	0.22	4.1	5.9	7.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	2.1	6.2	15.9	21.5	29.1	22.1	3.1	8,318	5.1	0.22	3.5	5.3	6.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	0.2	9.3	19.4	28.6	20.4	16.6	5.4	9,089	4.6	0.23	3.0	4.6	6.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	大学部局分野	理学	3.0	5.4	5.4	24.0	28.4	25.4	8.5	4,858	5.8	0.23	4.3	5.8	7.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	1.7	8.3	18.1	19.3	20.3	24.9	7.5	14,670	5.2	0.18	3.2	5.3	7.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	0.5	7.0	11.9	23.1	30.5	22.2	4.8	13,558	5.3	0.18	3.8	5.4	6.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	1.2	1.5	11.9	32.3	32.7	17.5	2.8	2,483	5.2	0.25	3.9	5.2	6.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	0.3	8.3	11.9	21.0	30.1	23.3	5.2	11,075	5.3	0.12	3.7	5.5	6.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
	職位	教授	1.2	7.1	16.2	26.1	23.7	21.3	4.4	10,816	5.0	0.18	3.4	5.0	6.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
性別	准教授	1.9	7.3	15.8	14.6	27.0	25.1	8.4	12,542	5.5	0.20	3.5	5.7	7.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	助教	0.9	7.7	8.2	25.4	26.2	25.1	6.5	9,727	5.5	0.20	3.9	5.5	7.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	男性	1.1	6.6	13.6	22.9	25.8	23.7	6.3	27,871	5.3	0.13	3.7	5.4	7.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	女性	2.9	11.4	14.4	14.3	24.8	24.5	7.7	5,214	5.2	0.19	3.2	5.6	7.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
任期	任期有	0.3	7.4	11.9	18.0	29.2	25.4	7.9	9,259	5.5	0.22	3.9	5.7	7.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	1.8	7.3	14.4	22.9	24.3	23.3	6.0	23,826	5.2	0.13	3.5	5.3	7.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q208. 大学・大学共同利用機関・公的研究機関が保有する共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分から ない	6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指数	指数の 標準誤 差	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学 の 自 然 科 学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	6.9	9.1	18.9	20.5	25.4	15.9	3.4	33,085	4.7	0.12	2.9	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		国研等の自然科学研究者	11.2	5.7	13.0	22.6	19.2	23.9	4.4	6,781	5.3	0.29	3.6	5.3	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		重点プログラム研究者	7.9	9.7	19.0	20.4	20.4	17.6	5.0	800	4.7	0.14	2.8	4.8	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		人文・社会科学系研究者	4.7	7.4	22.2	18.7	25.2	20.7	1.2	2,145	4.7	0.35	2.9	4.9	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大学マネジメント層	4.9	4.0	28.3	37.7	18.6	4.9	1.6	247	3.9	0.00	2.8	4.0	5.1	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	職位	国研等マネジメント層	6.3	1.6	20.3	21.9	28.1	12.5	9.4	64	5.2	0.00	3.5	5.2	6.6	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		企業全体	13.7	12.9	32.4	21.9	14.0	3.7	1.3	4,098	3.2	0.20	2.1	3.2	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		大企業	11.5	3.8	23.1	39.1	18.6	3.8	0.0	831	3.9	0.14	3.0	4.1	5.0	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		中小企業・大学発ベンチャー	14.2	15.2	34.8	17.6	12.8	3.7	1.7	3,267	3.1	0.24	2.0	3.0	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学 の 理 学 工 学 農 学 保 健 臨 床 以 外 教 授 准 教 授 助 教 男 性 女 性 任 期 有 任 期 無	大学グループ	第1グループ	6.0	5.9	13.5	17.1	32.5	16.0	8.9	6,276	5.4	0.23	3.7	5.5	6.8	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
		第2グループ	9.2	8.2	20.8	13.2	27.5	19.3	1.8	9,403	4.8	0.23	2.8	5.2	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第3グループ	6.4	4.9	17.5	30.1	24.3	14.3	2.5	8,318	4.7	0.23	3.4	4.7	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第4グループ	5.5	15.9	21.9	21.5	19.4	13.7	2.1	9,089	4.0	0.25	2.3	4.1	6.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学部局分野	理学	6.4	6.9	13.9	16.9	36.4	17.0	2.6	4,858	5.1	0.25	3.6	5.4	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		工学・農学	7.6	9.3	20.2	20.3	22.2	16.7	3.9	14,670	4.6	0.18	2.8	4.7	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	職位	保健	6.3	9.7	19.3	22.0	24.9	14.6	3.2	13,558	4.5	0.20	2.9	4.7	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		臨床	5.3	5.1	14.9	28.7	27.7	15.5	2.8	2,483	4.9	0.36	3.5	4.9	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		臨床以外	6.5	10.7	20.3	20.5	24.3	14.5	3.3	11,075	4.5	0.13	2.7	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		教授	6.6	9.4	22.5	23.9	20.8	14.6	2.3	10,816	4.3	0.20	2.7	4.4	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	准教授	5.7	10.7	20.2	16.4	27.7	17.4	2.0	12,542	4.6	0.18	2.7	5.0	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	助教	8.7	6.7	13.2	22.0	27.6	15.4	6.4	9,727	5.1	0.25	3.6	5.2	6.6	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	6.6	8.9	18.9	21.2	25.4	16.1	3.0	27,871	4.6	0.14	2.9	4.8	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	女性	8.5	10.2	18.6	16.6	25.7	14.6	5.8	5,214	4.7	0.19	2.8	5.0	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期	任期有	7.9	5.1	15.9	26.0	27.1	14.2	3.8	9,259	4.9	0.20	3.5	4.9	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期無	6.4	10.6	20.1	18.3	24.8	16.5	3.3	23,826	4.6	0.14	2.7	4.8	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q209. ICT技術に基づく研究方法の変革(自動化、AIの活用、バーチャル空間の活用、データ駆動型研究等)は十分に進んでいると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4回中央値	第3回中央値	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																
集計グループ	大学の自然科学研究者	8.1	17.5	30.0	21.4	15.9	5.8	1.4	33,085	3.3	0.11	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国研等の自然科学研究者	4.8	11.0	21.2	17.5	26.8	16.8	2.0	6,781	4.5	0.29	2.7	4.8	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	重点プログラム研究者	7.9	21.5	28.3	17.2	16.1	7.9	1.1	800	3.2	0.13	1.8	3.1	5.2	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	人文・社会科学系研究者	14.0	20.6	25.4	22.4	12.2	5.4	0.0	2,145	3.0	0.33	1.7	3.1	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	0.8	10.5	35.6	36.4	14.2	2.4	0.0	247	3.2	0.00	2.3	3.5	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	国研等マネジメント層	1.6	4.7	34.4	15.6	37.5	6.3	0.0	64	4.1	0.00	2.6	4.4	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	企業全体	18.6	15.8	34.9	19.7	9.7	0.4	0.8	4,098	2.7	0.17	1.9	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大企業	12.2	9.0	36.5	26.9	13.5	1.9	0.0	831	3.2	0.15	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	20.3	17.6	34.5	17.9	8.8	0.0	1.0	3,267	2.6	0.21	1.8	2.7	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学の自然科学研究者	第1グループ	8.4	12.8	25.9	20.5	22.2	7.1	2.9	6,276	3.9	0.22	2.3	3.9	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	9.5	17.9	24.4	21.5	19.2	5.5	1.9	9,403	3.5	0.21	2.0	3.6	5.3	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	10.4	16.9	39.0	17.3	10.0	6.3	0.0	8,318	2.9	0.25	1.9	2.9	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第4グループ	4.1	20.8	30.5	25.5	13.4	4.7	1.0	9,089	3.0	0.21	1.8	3.1	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	理学	11.9	12.7	25.1	27.8	17.6	2.9	2.0	4,858	3.5	0.24	2.3	3.7	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	工学・農学	9.6	14.1	26.8	21.1	17.5	8.7	2.2	14,670	3.7	0.16	2.2	3.7	5.6	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	保健	5.0	22.9	35.3	19.3	13.5	3.6	0.3	13,558	2.7	0.19	1.7	2.8	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	臨床	6.9	15.8	16.3	31.0	19.3	10.7	0.0	2,483	3.8	0.27	2.4	4.1	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	臨床以外	4.6	24.5	39.6	16.7	12.2	2.0	0.3	11,075	2.5	0.11	1.6	2.6	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	19
	教職	6.1	15.6	28.4	28.4	14.7	6.7	0.1	10,816	3.3	0.17	2.1	3.5	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	20
職位	准教授	9.4	17.9	32.3	18.8	15.0	4.6	2.1	12,542	3.2	0.17	1.9	3.1	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	助教	8.5	19.2	29.0	16.8	18.3	6.3	2.0	9,727	3.3	0.25	1.9	3.2	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	男性	7.9	17.0	29.5	21.9	16.5	5.8	1.4	27,871	3.3	0.13	2.0	3.3	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	女性	9.0	20.2	32.9	18.8	12.2	5.6	1.2	5,214	3.0	0.17	1.8	2.9	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	24
任期	任期有	10.9	20.8	29.9	21.2	13.3	3.3	0.5	9,259	2.9	0.23	1.7	3.0	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	6.9	16.2	30.1	21.4	16.8	6.7	1.7	23,826	3.4	0.13	2.1	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q210. 研究交流や教育等におけるリモート化は十分に活用されていると思いますか。

		分からない	2021年度調査										各年の指数					指数の変化					21→最新年			
			6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025							
			1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者 国研等の自然科学研究者 重点プログラム研究者 人文・社会科学系研究者 大学マネジメント層 国研等マネジメント層 企業全体 大企業 中小企業・大学発ベンチャー 俯瞰的な視点を持つ者	大学の自然科学研究者	1.4	2.7	8.2	17.6	25.1	33.9	11.1	33,085	6.3	0.11	4.6	7.7	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
		国研等の自然科学研究者	0.0	1.1	10.3	12.8	19.3	43.6	12.9	6,781	6.7	0.26	5.1	6.9	7.9	6.7	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	0.4	5.0	11.5	15.1	22.6	31.5	14.0	800	6.1	0.14	4.3	6.3	7.8	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	0.2	2.9	6.2	13.7	30.0	25.8	21.2	2,145	6.7	0.34	5.1	6.5	8.1	6.7	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
		大学マネジメント層	0.8	1.2	12.1	23.1	32.4	27.5	2.8	247	5.6	0.00	4.2	5.7	7.0	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		国研等マネジメント層	0.0	0.0	10.9	17.2	37.5	29.7	4.7	64	6.0	0.00	4.7	6.0	7.2	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
		企業全体	16.5	7.8	15.8	23.2	21.3	13.5	1.9	4,098	4.5	0.21	3.0	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
		大企業	10.9	1.3	11.5	18.6	29.5	26.9	1.3	831	5.6	0.17	4.2	5.7	7.0	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
		中小企業・大学発ベンチャー	17.9	9.5	16.9	24.3	19.3	10.1	2.0	3,267	4.2	0.27	2.8	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	第1グループ 第2グループ 第3グループ 第4グループ 理学 工学・農学 保健 臨床 臨床以外 教授 准教授 助教 男性 女性 任期有 任期無	第1グループ	1.3	2.7	8.1	14.0	27.9	37.5	8.5	6,276	6.3	0.21	5.0	7.6	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
		第2グループ	2.1	1.3	6.1	14.9	20.3	36.9	18.4	9,403	6.9	0.18	5.2	7.0	8.1	6.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	0.9	2.5	13.5	18.8	24.6	32.5	7.3	8,318	5.9	0.25	4.1	6.0	7.4	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	1.3	4.2	5.6	21.7	28.4	29.7	9.0	9,089	6.0	0.20	4.5	6.0	7.5	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	0.9	2.3	4.8	14.8	24.6	46.1	6.5	4,858	6.6	0.20	5.2	6.8	7.7	6.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	1.1	1.2	7.5	17.5	20.5	38.3	13.9	14,670	6.6	0.14	4.9	6.8	7.9	6.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	1.9	4.4	10.2	18.7	30.2	24.9	9.8	13,558	5.8	0.20	4.2	5.9	7.3	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	3.9	4.5	1.8	14.0	32.1	26.1	17.6	2,483	6.6	0.26	5.2	6.4	7.9	6.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	1.5	4.4	12.0	19.7	29.8	24.6	8.1	11,075	5.7	0.11	4.0	5.7	7.2	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	0.4	2.2	7.0	18.4	26.2	36.1	9.7	10,816	6.3	0.17	4.8	6.4	7.6	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
大学自然科学研究者	職位 性別 任期	准教授	1.8	2.6	7.3	19.2	24.4	34.7	10.0	12,542	6.3	0.15	4.6	6.4	7.6	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	2.0	3.3	10.6	14.6	24.7	30.5	14.3	9,727	6.3	0.24	4.5	6.4	7.8	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
		男性	1.4	2.1	7.1	18.2	25.2	34.6	11.4	27,871	6.4	0.12	4.7	6.4	7.7	6.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	1.6	5.6	14.1	14.3	24.4	30.4	9.7	5,214	5.8	0.19	3.9	6.0	7.5	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
		任期有	2.9	3.2	12.1	18.9	22.0	33.9	7.1	9,259	5.9	0.22	4.1	6.1	7.5	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	0.8	2.5	6.7	17.1	26.3	34.0	12.7	23,826	6.4	0.12	4.9	6.5	7.7	6.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q211. 公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取組※は十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	6.0	2.9	13.1	28.4	26.5	17.5	5.6	33,085	5.3	0.11	3.8	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	4.6	2.3	15.9	18.0	31.7	22.6	5.0	6,781	5.5	0.26	3.9	5.6	6.9	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	9.3	7.5	13.6	26.2	27.2	12.5	3.6	800	4.8	0.13	3.4	4.9	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	3.6	0.8	19.0	24.2	24.5	25.1	2.8	2,145	5.3	0.30	3.6	5.3	6.9	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	1.2	4.5	34.4	28.3	23.5	7.7	0.4	247	3.9	0.00	2.6	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	1.6	3.1	17.2	28.1	26.6	20.3	3.1	64	5.1	0.00	3.6	5.0	6.6	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	14.7	9.1	23.7	25.5	20.8	3.9	2.3	4,098	3.8	0.20	2.5	4.0	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	11.5	3.8	19.9	34.0	23.1	7.1	0.6	831	4.3	0.16	3.2	4.3	5.6	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	15.6	10.5	24.7	23.3	20.3	3.0	2.7	3,267	3.7	0.25	2.4	3.8	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	5.0	9.4	32.5	26.3	18.1	7.5	1.3	934	3.7	0.17	2.4	3.7	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学 の 自然 科学 研究者	大学グループ	第1グループ	6.5	2.8	13.2	23.7	27.4	19.6	6.8	6,276	5.5	0.22	3.8	5.4	6.9	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	8.0	3.5	11.6	26.5	25.0	14.4	11.0	9,403	5.5	0.22	3.8	5.3	6.9	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	5.5	2.7	16.4	31.7	25.0	17.8	0.8	8,318	4.9	0.21	3.6	4.8	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	3.9	2.7	11.6	30.7	28.8	19.0	3.4	9,089	5.3	0.21	3.9	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	大学部局分野	理学	7.7	3.8	9.5	26.1	27.4	17.6	8.0	4,858	5.5	0.26	4.0	5.4	6.9	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	4.7	3.5	13.7	24.0	28.0	20.1	6.0	14,670	5.4	0.16	3.8	5.4	6.9	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	6.7	2.0	13.8	34.1	24.6	14.6	4.2	13,558	5.0	0.18	3.7	4.8	6.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	9.1	0.3	2.5	34.0	23.7	23.5	6.9	2,483	5.9	0.30	4.3	5.6	7.2	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	職位	臨床以外	6.2	2.4	16.3	34.1	24.8	12.6	3.6	11,075	4.9	0.11	3.6	4.7	6.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	4.5	2.8	10.8	31.5	27.4	19.9	3.1	10,816	5.3	0.16	3.9	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
		准教授	3.9	3.4	14.3	29.8	26.5	17.5	4.5	12,542	5.1	0.17	3.7	5.0	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	10.2	2.4	14.1	23.2	25.4	14.8	9.8	9,727	5.5	0.24	3.8	5.3	6.9	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	性別	男性	5.4	3.0	13.0	28.7	26.7	17.8	5.4	27,871	5.3	0.13	3.8	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	9.0	2.7	13.7	26.9	25.3	15.9	6.5	5,214	5.3	0.16	3.7	5.1	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期	任期有	10.7	1.6	12.6	27.9	25.3	16.8	5.2	9,259	5.3	0.19	3.8	5.2	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	4.1	3.5	13.3	28.6	27.0	17.8	5.7	23,826	5.2	0.14	3.8	5.2	6.6	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q212. 公開・共有された研究データ・研究成果の利活用は十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数										指数の変化				
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第四分点	中央値	第三四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者	6.4	4.8	19.1	27.7	26.5	12.9	2.6	33,085	4.7	0.11	3.3	4.7	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国研等の自然科学研究者	6.3	0.6	19.6	28.8	27.3	13.3	4.1	6,781	5.0	0.24	3.5	4.9	6.3	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	重点プログラム研究者	9.0	7.9	17.9	27.6	24.7	9.7	3.2	800	4.4	0.12	3.1	4.5	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	人文・社会科学系研究者	5.9	4.4	24.6	20.6	26.6	16.4	1.4	2,145	4.6	0.32	3.0	4.8	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	3.2	6.9	32.0	38.9	14.6	4.5	0.0	247	3.5	0.00	2.6	3.7	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	国研等マネジメント層	3.1	9.4	20.3	32.8	28.1	6.3	0.0	64	4.0	0.00	2.9	4.3	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	企業全体	17.8	13.4	29.5	31.4	6.7	1.2	0.0	4,098	2.8	0.15	2.1	3.2	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大企業	12.2	7.7	31.4	35.3	11.5	1.9	0.0	831	3.3	0.14	2.4	3.6	4.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	19.3	14.9	29.1	30.4	5.4	1.0	0.0	3,267	2.7	0.19	2.0	3.1	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者	6.9	15.6	38.1	24.4	11.9	3.1	0.0	934	2.9	0.15	2.0	3.0	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	第1グループ	7.0	5.1	14.9	24.3	26.1	18.4	4.2	6,276	5.1	0.22	3.6	5.1	6.6	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	6.5	6.0	18.6	21.2	30.2	13.2	4.3	9,403	4.8	0.21	3.2	5.1	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	6.6	4.7	22.8	30.1	24.7	9.1	1.9	8,318	4.4	0.23	3.0	4.4	5.8	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第4グループ	5.7	3.3	19.2	34.5	24.4	12.4	0.5	9,089	4.5	0.19	3.4	4.5	5.9	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
大学部局分野	理学	8.8	5.5	17.0	23.1	27.2	13.1	5.3	4,858	4.9	0.25	3.4	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	工学・農学	6.1	4.5	17.3	29.5	26.6	12.6	3.4	14,670	4.8	0.14	3.4	4.8	6.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	保健	5.9	4.8	21.8	27.3	26.1	13.2	0.8	13,558	4.5	0.19	3.1	4.6	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	臨床	5.0	2.7	9.8	27.2	35.4	20.0	0.0	2,483	5.3	0.33	4.0	5.4	6.5	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	臨床以外	6.1	5.3	24.5	27.4	24.0	11.7	1.0	11,075	4.3	0.11	2.9	4.4	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
	教授	5.9	2.4	18.0	26.7	31.5	12.4	3.0	10,816	4.9	0.16	3.5	5.0	6.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
職位	准教授	7.4	6.3	15.1	33.5	24.3	11.7	1.7	12,542	4.5	0.17	3.4	4.6	6.0	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	助教	5.6	5.4	25.6	21.2	23.7	15.1	3.4	9,727	4.6	0.23	2.9	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
性別	男性	5.3	4.9	18.5	28.2	27.5	12.8	2.7	27,871	4.7	0.12	3.3	4.7	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	女性	12.2	4.0	22.1	24.7	21.0	13.9	2.0	5,214	4.6	0.16	3.0	4.5	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
任期	任期有	7.2	4.8	19.3	23.9	27.8	16.0	1.0	9,259	4.7	0.21	3.3	4.9	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	6.1	4.7	19.0	29.2	25.9	11.8	3.3	23,826	4.7	0.12	3.3	4.7	6.1	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q213. 研究成果の公表方法の多様化(データの公開、プレプリントの活用等)は十分に進んでいると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	6.1	4.2	17.3	26.2	27.7	14.7	3.8	33,085	4.9	0.10	3.5	4.9	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	7.2	2.9	20.1	26.3	23.0	14.4	6.1	6,781	5.0	0.27	3.3	4.8	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	7.2	9.3	16.1	25.1	25.4	12.2	4.7	800	4.6	0.13	3.1	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	5.9	6.3	22.2	22.9	29.9	11.9	1.0	2,145	4.5	0.31	3.0	4.7	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	俯瞰的な視点を持つ者	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		第1グループ	6.7	4.5	19.2	20.3	23.1	17.7	8.5	6,276	5.2	0.23	3.3	5.2	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
		第2グループ	5.7	5.5	17.0	21.6	30.3	14.3	5.7	9,403	5.0	0.20	3.4	5.2	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第3グループ	4.1	3.1	16.0	31.9	31.8	11.2	1.9	8,318	4.8	0.18	3.6	4.8	6.1	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	大学部局分野	第4グループ	8.1	3.7	17.5	29.9	24.3	16.2	0.3	9,089	4.7	0.21	3.4	4.7	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		理学	5.7	3.2	16.7	24.2	17.9	19.3	13.0	4,858	5.5	0.28	3.6	5.3	7.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		工学・農学	5.7	5.0	17.1	23.6	26.3	19.8	2.5	14,670	5.0	0.15	3.4	5.1	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		保健	6.7	3.7	17.7	29.8	32.7	7.5	1.9	13,558	4.6	0.16	3.4	4.7	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
職位	臨床	10.8	0.0	6.5	34.5	34.2	13.5	0.5	2,483	5.3	0.23	4.1	5.2	6.3	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
	臨床以外	5.8	4.5	20.2	28.7	32.4	6.2	2.2	11,075	4.5	0.11	3.2	4.6	5.9	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	教授	5.9	1.3	17.8	29.1	26.9	15.6	3.5	10,816	5.0	0.16	3.6	4.9	6.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
	准教授	6.9	5.9	18.1	22.8	25.8	17.6	2.8	12,542	4.9	0.18	3.3	5.0	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
性別	助教	5.3	5.3	15.7	27.4	31.0	9.8	5.4	9,727	4.9	0.19	3.5	4.9	6.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	男性	5.3	4.1	17.4	26.0	28.5	15.0	3.7	27,871	4.9	0.12	3.5	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
任期	女性	10.4	4.8	16.8	27.3	23.4	12.8	4.5	5,214	4.8	0.16	3.4	4.8	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
	任期有	7.1	4.8	16.6	31.1	26.4	11.4	2.7	9,259	4.7	0.16	3.4	4.7	6.1	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
	任期無	5.7	4.0	17.5	24.3	28.2	16.0	4.2	23,826	5.0	0.12	3.5	5.1	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
																									26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q214. 研究環境のパートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。

- 1 事務処理を含めた研究環境のデジタル化は部局レベルでは十分に進められていない。教育研究支援職の拡充によりデジタル化を推進しなければ海外からの研究者を呼び込むことは望めない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 研究に費やす時間の確保が難しい。経費の問題から研究支援者の雇用が期限付きとなるため、専門性の高い人材を安定的に確保することが難しく、研究室内の経理や事務処理の効率が安定しない。コンプライアンスに関連する事項など、多方面から研究外で締め切りのある業務が増えている。こういった業務を大学として一元化して研究者に指示し、効率があげられないものかと思う。一つ一つの業務がバラバラの部署から都度届き、対応に苦慮する。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 3 研究成果の公開には論文・プレプリとして発表することを含むのでしょうか？データの公開とは質が違いすぎてORで答えていいのかわかりません。データの公開にもさまざまなレベルがあります。どこまでを指すのかわからないと答えようがないです。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 4 経理事務処理が極めて煩雑にさせられ、研究時間を大いに奪われている。急造の事務員では事務手続きのミスが多く、余計な仕事が増えるケースも少なくない。事務改革は構わないが、その度に出張や招聘、機器の購入などの「研究活動」をしない方が研究時間が確保できるのではないかと感じられるほどだ。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 5 問209に関連して：会議等のリモート化やノート・資料等の電子化はよく進んでいるが、所属部局で主に行われている数理系の理論研究においては、具体的な研究方法を変革するようなICT技術の利用場面は少ないように思われる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 6 高インパクト誌偏重を脱却するため、プリプリントサーバや学会論文誌のオープンアクセス化などの対応が必要ではないか。創造的研究を支える共通設備の維持管理が難しくなっている。予算的問題のほか、技官ポストの大幅削減による維持管理が難しくなっている。こういった基盤設備が失われることは、長期的には日本の基礎研究力を削ぐことになると考える(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 7 欧米に比べて、サポートスタッフの数と質の不足を大きく感じる。特にコンピューターや実験に対するスタッフが全く足りていない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 8 データの公開や成果の利活用に関する取り組みが活発化しているが、結局のところ研究者個人への作業依頼(情報入力や様々な登録)が多岐にわたるだけであり、教員の研究時間を圧迫している。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 9 研究環境の整備は、研究者個人の能力にも依存することなので、所属部署と研究環境が関係しているとは思わない。ただ、特定の研究分野のみに競争的資金を多く配分する傾向がある現在の方針は、極めて違和感がある。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 10 問2-13は、今後大学自体が積極的にファンドを運営する中で、知財戦略全体のサポートと表裏一体で取り組むべきものと理解しております。残念ながら、本学全体の知財担当者は担当のための担当であり、逆に(時間がよりかかるという点も含めて)障壁になり、必ずしもサポートとはいいいがたい印象があります。そのような中で、研究成果の公表方法の多様化を進めるのには、躊躇する場面があります。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 11 様々な研究機関が共同研究利用などを取り入れており、公式に機器を利用できるようになってきているのは良い傾向だと思われる。専門性の高い機器を取り扱うための技術職の支援がより円滑に行われれば、さらなる活性化につながると期待される。電子ジャーナルの細分化に対応できておらず、目にするのできないジャーナルが多く存在することは研究の展開を妨げるので迅速な対応が望まれる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 12 研究環境は競争的資金を獲得できるかどうかにより大きく左右される。獲得できないと装置の維持すら困難になるという不安がある。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 13 他大学の共同利用機関や公的研究機関の共用研究施設・設備ではサポートが少ないこと、準備のための費用捻出や人手が不足しているため、利用できない。あるいは、利用のハードルが高い。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 14 問2-03は質問の意味がわかりませんでした。私の所属する部局・部署の他の研究者たちが競争的資金を十分にとっているかどうかということでしょうか？応募数だけでいえば多くの応募がされているとは思いますが、競争的資金の十分不十分は金額ではなく研究内容によって変わると思いますので、わからないと回答しました。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 15 研究者の多くが競争的資金獲得に積極的に取り組んでいる状況はいいとして、やはり「基本的な活動を実施するための基盤的経費(機関の内部研究費等)」の充実にあってはじめて腰を据えた研究に取り組める。現状は研究者個人の競争的資金獲得の努力にのみ頼っており、基盤的経費の増強への取り組みがみえない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 16 日本語での研究成果発表(総説など)の要請が多く、それに多くの時間を割かれる。ただ、日本語学術誌の維持の必要性は感じるので悩ましい。別雑誌と同じ文章を掲載可能等の処置があると好ましい気がする。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 17 基盤的研究費は確保できているが、それは多額の間接経費によるものであり、間接経費が措置される競争的研究費の獲得状況に左右されるという点で安定的なものではない。研究者の研究時間の確保や研究活動の円滑なマネジメントという観点では、研究者の一定のエフォートが教育や組織運営のための雑務に割かれていることを考慮すると、教育に関係してリサーチ・アドミニストレーターのよう専門性を持って支援してくれるような職も求められているのではないか。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)

- 18 本学に限ったことではないと思うが、専門技能を持った技官(技術職員)の方の人数が少ない。研究室などで実験試作や特別な実験を行おうとなった時、もっぱら技術を持った若手研究者や博士課程学生が駆り出されるようになっており(これはある種経験的な意味では悪くないのかもしれないが、)若手研究者の研究時間確保が難しくなる要因の一つとなっているように感じる。以前、他大学で、一つの研究室に数年以上在籍している技術職員の方のおかげで、専門知識がうまく年代をまたいで共有されて行っている様子は、円滑な研究活動を行う上で大きな助けとなっているように感じた。研究者だけでなく、技術職員の方が増えるような取り組みがあると、研究活動の加速につながると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 19 共用研究施設・設備の保守・管理や事務作業を助教(基本的に任期付き)で負担していますが、こうした業務は直接研究成果に繋がらないため、積極的に関わるのが難しく、結果的に共用設備が最大限機能していないように感じています。装置などのモノだけでなく、サポートしてくれる技術補佐員(できれば任期無し,常勤)についても同じくらい重要であるとして配置してもらえると良いのではと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 20 部局全体としては、平均化されるため、費用・設備ともに充実していると言えそうですが、現場の研究者に対する環境としては各研究室長の運営方針が大いに影響されるため、必ずしも充実している環境を活用できていないといえます。歯痒い思いをすることがあります。オンライン化・デジタルツールの利用については徐々に導入されているように思います。しかしながら、オンラインツールの使用方法の習得は各自の裁量となっており、全学的な講習会などもなく、使いこなせないために使用しない、各自が使いやすいツールを提案するため使用するツールが増えて煩雑化する状態になることもあります。必須のツールについて習得を義務付けた教職員用の講習会などがあれば、デジタル化の底上げにつながると思います。公共のデータベースの利用や施設利用について、各研究機関、研究室の研究資金の影響が大きく、分野全体として有効に活用するためには、運営資金の補助やユーザーへの支援のシステムが必要だと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 21 たただ雑務に追われて無駄な時間が失われていくのがもったいない。PIクラスが他の人でも行うことができる「責任のある仕事」に携わる(人事や特許など)必要によって、研究の時間がなくなっている状況をどうにか改善するべき。誰も読んでいない報告書を書かせる時間が多すぎる。報告書の掲載にも無駄が多い。業績の記入など時間がかかるだけで、実際のところはresearchmapやeRadと連携することによって、圧倒的に時間を短縮できる。システムの効率化という部分にもっと人員と資金を割いて、そのための専門のセクションをJSPS・JST・AMEDが準備するべき(大学は資金的に無理なので、この業務はファンディングエージェンシーが行うべきだと考える)。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 22 研究資金においては、科学研究費補助金を含めた外部資金獲得が必須となっている。外部資金による研究は短期的な成果を求められることが殆どである。民間企業の研究部門での勤務経験があるが、民間では複数人でおこなっている経理、機材メンテナンス、研究活動を大学では教員一人でおこなっている。大学ではさらに学生指導もおこなっている。幸いにも事務補助者の助けがあり、営業の一部はURAが担当している。時間がかなり効率は悪いが、いまのところ大学の活動の主目的は営利ではないため教員個人にかかる精神的なストレスは少ないメリットはある。所属する部局における機器設備においては、使用料徴収等の制度設計をおこなう必要があるが、教員が対応できず共用に至っていない機器が多いように思われる。共用ライセンスを導入するといわれるソフトウェアもあるが負担金額の設定等のシステム設計や管理は教員がおこなうには煩雑である。事務部門も人員が削減されている。研究交流や教育におけるリモート化は進みつつあるが、あえて非リモートとする場面を残しておいたほうがよいとも思う。非リモートでのディスカッションや交流から生まれる発想や信頼関係は教育研究を進める上でも重要である。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 23 年々、大学業務に関する仕事が増え、研究に没頭できる時間が削られてきている。内部から見ると、教授職になると研究にほとんど時間が割けないのではないかと危惧している。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 24 施設、建物が老朽化しており、研究者の努力ではいかんともしがたい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 25 医学部、医学系研究科では医師が研究活動と教育、さらに病院での診療を兼ねて行うため、研究時間の確保が難しい。また、大学の共用施設においては、インフラは整備したとしても専属の実験助手や獣医などの雇用経費が無いため、実際には設備に見合った実験ができない、可能な実験の範囲が限定される、などの問題がある。また、大学の運営費交付金が年々減額されることにより、共用施設の運営にも収益性・自立性が求められており、年々利用料の値上げが発生し、利用がしにくくなっている。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 26 COP26に対応もあり、諸外国の対応と協調して、研究活動のスタイルも変容していく必要がある。その上で、公開・共有された研究データ・研究成果の利活用は重要だと考える。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 27 所属している部局では、研究施設・設備の新しさや機器の共有化は、かなり進んでおり、大変恵まれた環境である。しかし、これは国内では例外的な事例である。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 28 優秀な研究者のポジションを任期付から任期なしに変更するシステムの導入してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 29 設備・機器の共用化は研究者にとって非常に有益ですが、所有者あるいは熟練の技師等による技術サポートは故障等を避けるために必須です。ただし、初心者への技術指導に要するサポート側の時間的負担は大きいので、サポート側の貢献度が何らかの形で反映されれば、設備・機器の共用化が更に進むように思います。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 30 所属機関では国内トップクラスの設備等を持っているため、十分であると言える。かつて地方の大学に所属したときは絶望的であった。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 31 研究資源・特に研究費については、偏りが大きい(余っているラボではお金が使えないほど多い)また、重複制限などはあるものの、当たる確率も低く、また一回の研究費の期間が短いため、研究費の申請書を書くのに常に忙しい。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 32 近年、研究活動をサポートする専門人材の確保は行われつつあり、それが今後も発展していくことに期待したい。どちらかという研究者の時間確保に必要なのはマネジメント・サポート事務体制の充実である。大学では事務員の絶対数が不足していること、また事務上の決断を行う責任者に殆どの場合教員が割り当てられており、教員の研究時間を圧迫しているのみならず、(教員は事務の素人であるので)非効率性を生み出している。また事務局が最終責任を教員に任せてしまう長年の体質は事務職員個々の本来の能力を引き出すことを阻害し、狭めてしまうことになっている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

- 私の研究分野の特性上、大型物品等は不要なので、答えづらい質問が続きますが、図書等は諸外国と比較して国内の現状は恵まれていると思います。また私の研究分野ではプレプリントが比較的自由にアーカイブで公表されているためその面の環境も申し分ないです。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 日本の大学における研究資源は、特定の大学を除いてほぼ皆無である。大学における教員、研究者は、研究などできない。人数を減らされて、マネジメントの激務ばかりである。優秀な研究者を無駄に浪費している。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 研究分野にもよる内容かとは思いますが、研究経費は外部資金によるところが大きく、ごく一部の「目立つ」研究者への偏りが大きいように思います。ICT技術の発展はよいかとは思いますが、過渡期にあると、かえって煩雑であるために利用者の不利益となることも多く、「どのように移行・活用するか」をしっかりと考えた方がよいと思う。特に、AI等の活用が目立っていますが、AIが得意とする分野と、AIが活用できない分野をしっかりと区別する必要がある、なんでもかんでもAI使えばよい、という風潮は避けるべきである。AIは、既に経験したデータを整理するのに優れた技法であるが、真にクリエイティブな創造性の高い研究はAIでは決して生まれないと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 本分野の研究資金は外部資金は十分すぎるほどであると感じるが、基盤経費の減少は非常に重要な問題である。どちらかといえば後者に重点を置いてほしい分野ではないか、と感じている。前者の増加は良い面もあるが、同時にその獲得やそれ以外の事務作業の急激な増加により、研究時間がほぼなくなっている点が極めて憂慮すべき問題である。本研究分野はチームではなく研究者本人がどれだけ時間を割いて問題に集中して考えることができるかが全てといってもよい。その時間は一時間や二時間ではなく、一か月二か月、あるいは数年にわたって継続的にまとまって考慮する時間が必要不可欠であるが、現状を鑑みるにそのような時間の確保は夢のまた夢と言わざるを得ない。これは他の分野の研究状況とは全く異なるため、理解されていない側面があると思われるが、この「研究資金ではなく研究時間の確保」という視点をご理解いただけると、本分野の研究力や国際的プレゼンスの向上に大きく資すると考えている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 研究費は他の研究機関よりは充実しているかもしれませんが、国の全体の予算が十分とは言えないので、国は研究・教育に予算をもっと充実させるべきである。共用する機器は整備されているが、利用者が多く、数を増やしてほしいところではある(スペースと予算の兼ね合いから難しいと思われる)。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 所属する部局が文理融合をうたっており、自然科学系(実験系)の教員も所属しているため、そちらの状況が分からないので、203、207、209の部局・部署に関する項目については的確な回答が出来ないため、「分からない」を選んでいきます。また、201、211、212、213については、日本全般の状況を把握していないため、「分からない」を選んでいきます。日本国内より海外の研究論文を参考にすることが多く、日本国内での研究成果を検索することがあまりありません。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 問2-01については、大学による差が大きいです。文献検索を例にとると、欲しい最先端情報を全く取得できない、もしくは紙媒体で入手するといったことが起こっています。デジタル化を進めるのであれば、せめてPDF配布をデフォルトにしていいただければと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 他の人のことについて問う設問はわからないことが多い。プレプリントサーバについては数学ではarXiv.org(米Cornell大)以外の選択肢がほぼ無いほど用いられており、重宝している。成果の公開についてはresearchmapや学内のシステムなど、複数の場所に同じデータを入力するのが煩わしい(データ連携ができるようになり改善はしているが、複数のものを管理しないといけないという部分は変わらない)。研究者の側からするとこういうものが複数存在するメリットがほぼ全くないのも問題である(誰のため?)。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 大学の研究者の時間あたりの生産性をあげるためのマネジメントの工夫には改善の余地が大きい。一例を挙げると、最近では学内研究資金の配分を学内のコンペティションによって決めることで研究競争力の強化を図る施策が多く取られている。しかし、これにより申請書フォーマットの作成(事務の負担)、申請書の執筆(応募する若手の負担)、審査のための会議(教授クラスの負担)などの多くの副次的なタスクを生む状況となっている。これらに費やす時間は本来論文執筆や学生指導に当てるべき時間を切り詰めて捻出される。このような内部コンペのための投資が外部資金獲得のための投資と本質的に異なる点は、どんなに多くの時間的犠牲を払っても、大学としてのトータルの資金増には直接貢献し得ない点である。上記はほんの一例であるが、研究力強化のための目新しい施策の多くが、所員単価あたりの生産性への影響にあまり注意を払わずに次々と提案、実施されているように思われ、本来の業務から研究者を引き離す雑用を増やし、結果的に研究力を低下させるリスクを高めている懸念が強く持たれる。このような事態が生じる要因としては、大学マネジメントへの、研究力強化についての外圧の高まりがあるのかもしれない。表向きにいくら目新しい施策が生まれて改革が起こっているように映っても、それが現場で研究を行う人員の時間を犠牲にして演出されるものである限り、実際の研究力強化に結びつくことはないのではないかと考えられる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 科研費の直接経費で買えない物が多いのに、校費は配分がなく、間接経費は大学に寄付させられます。机やトナーを買えず、これが研究の進展を妨げています。研究者が確保できる間接経費の最低割合を文科省の方で決めていただけると有難いです。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- アメリカの研究者と話す中で、研究予算や規模の違いを感じた。どちらが良いかは正直わからない。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 〇〇〇〇【公的研究機関名】の科学衛星「〇〇〇〇」の磁場データは、打ち上げから30年以上経っているので、公開して欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 無駄な事務手続きについて、昔よりは多少改善したが、例えば、教員の健康管理という名目で出勤時間の厳格な管理を求められ、現場が疲弊するなど、愚かしい施策もまだまだある。論文については、近年のオープンアクセス化の進行による高額掲載料への対応が不十分である。現状のルールでは、論文を書けば書くほど研究費がなくなることになる。論文投稿料を別枠で手当とする仕組みの導入が望まれる。オープンアクセス論文は読まれる機会が増えるため、引用などのスコアが高くなりやすい。日本の学術研究が、実際の実力以上に海外よりもスコアが低くなる理由の一つだと考える。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 大型装置(数千万円程度)については、個々の研究者の科研費等では購入は困難であり、学部あるいは学科単位程度で申請が可能(競争的)施設補助制度があると良いと思う。研究情報については、化学では、SciFinder(米)やCCDC(英)などをよく利用するが、日本のデータベースを利用する機会は少ない。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)

- この問題集は、とてもよくできています。重要な問題はすべて強調されています。管理部門は、私がこれまで働いてきたすべての国の中で最も豊富で、研究機関を助ける代わりに、研究者や教員を非生産的にする不必要な仕事を作り出しています。私が働いてきたオセアニア、北米、ヨーロッパと比較すると、管理に費やされる時間は少なくとも3倍はある。また、設備の問題もあります。教育にも研究にも使える基本的な機器がなく、高価な先端機器も入手ににくい。そのため、創造的で共同的な研究を行うことが非常に困難です。また、全体的にトレーニングが不足しています。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 図書館費の削減のため、購読科学雑誌数が減少の一途をたどっていることは大きな問題である。データの公開・共有は進んでいるものの、我が国が構築したもので世界中で日常的に広く利用されるようなものは(NCBIが公開している一連のものや、Human Protein Atlasなど)は未だ少ない。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 問2-02について、大学は私の所属研究所に多大な協力をしてくれているように感じます。研究所の独自の取り組みとして、任期付きの若手研究者が独立して研究できるような仕組みを作っています。機器の共通化は十分に進んでいますが、維持費用の面では負担が大きい。どういふ面でDXが適用できるかは、所属研究所のワーキンググループでも議論は続けられています。向いている分野とそうでない分野があることや、向いている分野ではものすごく先行している別の機関があることなどが分かりました。これを主題とする専門の研究者が必要だと思います。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 私自身が置かれている特殊、限定的視点からの意見ですが、お金(研究費)、ハード(設備)の面からは十分だと思う。その一方で、研究時間や人的資本(学生数)の面で現状難しい点がある。研究時間がないのは既出だと思うので、人的資本の点を述べさせていただきます。現状、学部がなく大学院教育のみの担当となっており、外部から生徒を集めることに苦労している。アメリカのように学部とは別の大学院に進学することがスタンダードであればいいが、日本では卒業研究をした研究室の大学院にそのまま進学することが多く、学生の流動性が低い。進学してくれる生徒は分野外の学生が多く、基礎を習得するのと就職活動で修士課程の時間の大半を必要とし、研究は半年ほどで集中して進めることになる。少し研究は進むが、研究が動き出すところに卒業し、継続的な研究を進めるのが難しい。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 共同利用は長期的な学術研究の基盤として不可欠であるが、報告書類等の手続きの簡素化が強く望まれる(208)。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 学内の雑用が多いため、研究に費やす時間が減っている。研究をするための時間を多くするには授業の負担を軽減するシステムを確立する必要がある。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 周辺の研究室について、各研究室ごとに見ると、高度な機材は十分保有している。一方、学部共通で利用できる高額機材の導入や選定の仕組みは十分に周知されていないため、新規設備の導入の仕組みが充実しているとはいえない(大学の自然科学研究者、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 我々の年代は、ボスドクなどを経て、複数の研究機関を渡り歩いているケースが多いと思うが、移動のたびに外部資金を調達し、研究環境を構築しということの繰り返しで、かなり無駄な労力がかかっている。移動のたびにリセットされるような感覚がある。大型の実験設備などは、ある程度長期間大学に所属していないと整備できず、研究の競争力として不利に感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 公開・共有された研究データ・研究成果の利活用: 数学の場合、論文のキーワード検索が困難であることが多く、既発表論文を探し出せない(関連の深い既発表論文を見落とす)ことがよくある。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 大学での共通機器使用システムはよく管理・運用されており、新しい実験を行う時に非常に役に立っている。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 研究成果の公表は、ほぼ論文のみであり分かりやすい仕組みが構築されているとは考えていない。しかし、どうしても必要かと言われるばNoであり、論文公表で現状では十分だと感じている。何かしら良いツールが構築されれば利用したい。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 競争的資金を取得できた研究は進めることができるが、競争的資金を取得している研究とは関連が少ない萌芽的な研究を行いたいと考えても、そのために使用できる研究費がほとんどなく、できることが目の前のことに限られ、この先幅広い研究の発展が見込めないと感じている。内部の研究活動費もわずかながら配分されているが、職位の高い順に金額の傾斜がかけられており、今後のキャリアアップのためにしっかり研究している准教授・助教への配分が小さいと感じる。傾斜はある程度必要と思うが、職位で一律に決める必要があるのかは疑問である。(大学の自然科学研究者、第2G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 研究環境の悪化は年々深刻化している。一刻も早く、現状の研究費配分の仕組み(選択と集中に基づく、分野限定)を破壊して、100万～200万で良いので、自由に使える予算を全研究者へバラまくことが、競争力強化には不可欠である。(大学の自然科学研究者、第2G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 研究環境については、大きな不満はないが、研究機器の購入に関しては本当に無駄が多い。特に高額な機器は個人のラボで持つのではなく、原則共通機器とすべきだと思うが、そういった機器をオペレート、またメンテナンスするような人材がおらず、結局、機能しない。日本の良い所なのかも知れないが、そういった技官のような人にも個人の研究をさせようとするので、人員の移動も起こりやすく、結局、共通機器が使いにくいものとなってしまう。技官の職を、研究者の腰かけ、として使うべきではないと思うが、結局、納得して技官してくれる人が見つからない、という問題なのかも知れない。(大学の自然科学研究者、第2G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 問2-01については、特に論文等の研究情報へのアクセスが悪い(大学の自然科学研究者、第2G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究基盤は揃っているが、学生の多様化により学生教育(研究教育以外の学生生活指導)へ取られる時間が多くなっている。これは研究者である大学の教員がやることではなく、カウンセラーの仕事ではないのだろうか、思うことも多い。また、コロナへの対策のためのオンデマンドの準備や、発熱した学生への個別対応など、講義準備にかかる時間も以前の倍かかっている。ただし、会議のオンライン化などは、移動時間短縮に貢献している。(大学の自然科学研究者、第2G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 着任直後に使える内部研究費が全く割り与えられないため、外部資金を獲得するまでの数ヶ月間は実験活動がストップする。新任教員のサポート体制を整えることに助力すべき。(大学の自然科学研究者、第2G、農学、助教、研究員クラス、男性)

- 64 外部資金獲得重視になってくると、研究室内に全く研究費を取らない(取れない)メンバーがいた場合、外部資金を取るメンバーの負担が増え、最終的に研究室活力の低下につながることもある。特に大型に挑戦しようという余裕がなく、研究室全体のゆとりがなくなってしまう。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 65 本学は、国内でもトップレベルの研究大学であるが、所属部局においてはトップレベルの研究を推進し発信していかなくてはならないとする風潮は極めて低い。科研費獲得件数、科研費獲得総額、論文指標は、長年、国立大学当該部局でのランキングで、最低レベルである。また、人事も年功序列・玉突き人事が慣例化しており、そのことが学外で周知の情報となっている。そのため、教授選をはじめ教員公募を行っても他大学からの応募は集まらない。このような組織は、少なくないと思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 66 URAなどが配置されてきたが教員の負担が減少しているわけではなく、学内での各種評価や報告書の作成などが増えており、むしろ教員負担が増加しているようにも感じる。URAなどの専門職でなく、物品のオーダーや事務連絡などを支援する人材を増やした方が、個々の研究者の負担が減少する。オンラインでのミーティングの実施により、他大学の研究者との連携が良くなってきた。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 67 研究成果の公表は、PubMedの貢献が大きいですと考えます。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 68 競争的資金は出口が見えている研究に流れ、基礎研究は資金の獲得が難しくなっている。お金がないと研究ができず、研究ができないうちに、成果も出せず、結果として研究費が取れない、といった負の循環が起きていると感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 69 米国と比較して、日本は個々の研究グループが単独で研究を進める風潮が強く、研究戦略やアイデアの点で大きなディスアドバンテージになっていると思われる。研究者間の連携を強化するには、個々の研究者の自助努力だけでは進展は望めないで、大学構内でオープンなスペースを設けたり、異分野間のコミュニケーションを積極的にサポートする施策が必要と思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 70 ①AMEDが主体となり日本国内での臨床検体の共通利用(バイオバンク化)が進んでいますが、手続きが煩雑なこと、使用料が高いことから、利用に二の足を踏む研究者は多いと思います。②電子ジャーナルの契約料が高すぎると思います。以前、地方の私立大学に所属していましたが、電子ジャーナルとして閲覧できる雑誌が非常に少なく研究費で必要な論文をレンタルまたは購読していました。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 71 機関における競争的研究費は、ある程度十分に確保されている。ICT技術に基づく研究方法の変革には興味があるが、十分には進んでいない。機関に対する教育の必要性を感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 72 大学として、研究サポートの部局が設立されており、支援体制は以前と比べれば充実してきています。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 73 研究のための環境は、施設、設備、機器などある程度整っており、ありがたいことなのですが、その利用にあたっては申請書の作成や制約が厳しく、書類のひな型を作る、書類作成バックアップを充実させる、簡略化するなどができたら無駄な労力が減らせると思います。申請書の作成で実験が遅れたり、くじけたりした経験があります。またできれば技術支援をもっと充実させたほうが、研究を進める上で無駄が少なくなり効率的ではないかと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 74 医学系ではありますが、「医学科」ではない場合、フィールドの研究への理解が全くなく、研究計画をすべてつぶしにかかり、データの活用など全く進まない現状があります。医学系であるからこそ、研究の環境は十分であります。フィールド側の協力体制不足、現場スタッフの無理解などから、研究が進まない状況が発生していると考えられます(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 75 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタルツールの活用等)が特に取り組むべき課題と考えられる。優秀な研究支援者にはきちんとした給与が払われるべきであり、研究者がもっと支援者を活用できる取り組みが必要である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 76 必ずしも「部局・部署」では十分でなくとも、大学全体や部局間で共同して十分に実施している場合もあり、設問が不適切ではないか。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 77 医学部における基礎医学教育において、医師免許保持者の存在は重要であるが(私自身がそうである)、そこに拘るあまり本来教室の研究分野に適さない人材を医師であるという理由でスタッフにしてしまったがために、他の優秀なnon-MDの活躍の場を奪ってしまったのではと感じることがある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 78 研究費の不足を改善する方策が望まれる。一方で、分配数や分配額の増加などだけではなく、現状の研究者にある程度平等に行えるような政策があっても良いと感じる。その例として、Open access 化された雑誌への掲載料の補助や、研究試薬・機器類の関税などの撤廃・減額が望ましい。掲載料に関しては、近年の著名な科学雑誌の Open access 化に伴い、著名雑誌であれば50万円以上の掲載料を求められることも多くある。科学研究費の若手研究や基盤Cによって研究を行なっている若手・中堅研究者(研究費がおおよそ100-200万円/年)はこれらの雑誌への掲載料からチャレンジすら難しく、当該分野の第一線で活躍する研究者であろう査読者からの有益なコメントすら得られない。国家的な掲載料の補助は、若手・中堅研究者の研究費の節約の観点だけでなく、投稿チャンスを得られることによる最先端の研究者からのコメントなどから研究者養成の観点からも有益であろうと思う。また、Open access 誌への投稿の誘導へもつながり、研究の公開の促進へもつながる。次に、基礎科学に使用する多くの試薬は海外メーカーであることが多いため、留学時と比較し、その費用は2-3倍となるケースもあり、海外研究者との競争において大きな足枷となっている。そのため、国産試薬メーカーの養成や補助、さらには試薬・機器類の関税の撤廃や補助などは、取得研究費の大小に関わらず、多くの研究者の活動を允進すると推察され、本邦の科学的な競争力や基礎科学力の基盤の底上げにつながるものと考えられる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 79 いわゆるセーフティーネット、ベーシックインカム的な公費を以前のような水準に高めない限り、一旦、業績が落ち込んだ研究者がお金のない中、業績を上げて浮上するのは極めて難しい。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 80 電子化された学術雑誌の閲覧料の値上げに大学が経費が追いついてゆけず、年々閲覧できる雑誌の数が減っている。きわめて憂慮すべき事態と考える。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

- 2-11など、いくつか判らないと回答したが、データを整備・作成するのに膨大な時間を費やす。本学では、研究者がやる。整備する前に、研究の時間を奪われて消耗するという現状がある。一気に利用できたり、研究にまで役にたったりする分野が数学や理論物理に限られる。動物や植物を使ったりする生もの相手の実験系の研究者にはデータリポ以外の支援が重要だと思う。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 共同利用施設が努力しているのは理解出来るが、提出書類が多く時間を取られる。学生教育に共同利用施設が利用できない(利用が難しい)など、問題点が多い。また、拠点化が進み、汎用の大型研究機器の更新が難しくなっている。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 201: 研究に必要な文献の調査やネットワークの使用には支障がないです。202: 博士課程の学生への支援は2021年10月から具体的な強化政策が作られて、優秀な学生へのサポートが実施されています。ただし、これまでに学内の基盤経費のみを利用して学生へのサポートは大変不足していました。203: 私の周りの活躍している研究者は大型経費を獲得しています。ただし、ポストドクターを雇用する程度の余裕がないと思います。204: 私自身は研究時間の確保のために相当苦労しています。授業の担当や研究室の学生の指導、研究活動の実施はほぼ一人で担当して、多くの時間が必要です。パイアアウト制度は2021年にはじめて実施され、この制度を有効に利用するために、試行錯誤が必要であり、効果がでるまで少し時間がかかります。205: 産学連携の研究活動では、日本の企業は共同研究の成果における研究者の個人の貢献に対してあまり評価してくれなく、大学側の健全な制度と柔軟な対応方法が期待されています。206: 数学の研究ではあまり不自由を感じていないです。209: クラウド技術を利用して授業方法の改善などが実施されています。ただし、それが全学への適用はまた足りないです。210: Zoomなどのソフトが自由に使用できます。ただし、部局ではリモート会議の環境整備はあまり重視されていないです。複数の参加者が議論するためのリモート環境はないです。211: 日本の全般的なイメージとしては、応用数学・科学計算の研究分野の研究成果(計算アルゴリズム、ライブラリなど)の公開は海外と比べて大幅に遅れていると思います。大型研究経費の研究成果の公開化が非常に重要な課題だと思います。213: 海外のpreprintサイトがよく使用されますが、日本国内の対応は不十分だと思います。所属大学では、論文のpreprintの発表に関しては、今後は関係政策が検討されるそうですが、これまでに全学的にpreprint発表に関する制度は足りなかったです。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究支援のための人材を雇うための費用及び予算枠の制限が厳しく、またルールの一貫性が財源間でないため、人材導入の妨げになっている。デジタル化の流れはあるが、大学のIT担当部署と、現場の利用頻度や要望のあいだでは大きな開きがあり、今後は各部署に専属でIT改善担当員を配属することが有用と思われる。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 機器は個人での持ち物が多く、個人で買えない場合は大学では絶対に買ってもらえない…というようなイメージがある。過去には共用できる分析機器は大学でそのメンテナンス費などを出してもらえたように感じていたが、今はそのような費用は捻出できず、機材は老朽化するばかりである。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 一部の機関(国立の研究所)では観測結果などのデータ共有システムを既に作っているが、大学などで科学研究費を使って整えた観測設備のデータを共有・公表しているところはほとんど無い。データ共有のシステム構築、その管理運営には時間と資金が必要であり、継続的に資金が得られるようでないとは不可能である。個々の研究者に任せるのではなく、国の方で取り組んでいただきたいと思う。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 論文やデータベースへのアクセスは大学によってかなり差があつて、お金がない大学ほど教員自身で調達しなければならない。そのため、もともと少ない研究費がそのようなものに使わざるを得ず、その時点で格差がどんどん広がっているように感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、男性)
- 大きく分けて同じような分野の研究を行う研究室や学部があるが、コロナ禍のため、オンラインでのセミナーが多く、対面での交流がなく若手研究者たちの活性がないように感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、助教、研究員クラス、女性)
- 高額な共通分析機器やその分析のサポート体制が更新されないため、技術革新のメリットが受けられず、海外との競争に後れを取っている。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- ICT技術に基づく研究方法の変革については、設問の意図がわかりにくい。研究活動への反映が可能か否かは、研究者の思案により変化するものであり、ICTを活用した研究が進んでいるという判断はできないと感じます。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 旧講座体制がくずれ、若手教員数が少なく、次世代育成ができていない。教授クラスは研究以外の仕事量がおおくて研究時間が確保できない。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 所属キャンパスでは研究設備の共用化は驚くほど進んでおり、それぞれの機器を技術職員が保守管理する、素晴らしい運用体制が整っている。書籍や論文購読についても、旧帝大に匹敵する環境が整っている。データ公開は大学レベルで取組がなされているが(レポジトリなど)、政府でも似たような取組があり(Research Map)、国際的には別のサービスもあるので(ORCID)、効率的とは言えない。それでも、本学のレポジトリはResearch Mapと連携している点で、非常に助かっている。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 教育や学内用務に関する業務負担が非常に多い。ICT技術の活用には期待があるが、そこに頼りすぎるのではなく、大学内の事務員や研究補佐員の増員が必要だと思う。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 部局単位の質問では、わからない点が多い。例えば、他の学科の研究費や研究設備の事情などは、知る術がない。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究業績のテンプレートが数多くあり入力に研究と同様の時間を要するため、時間をもったいない。事務作業を担当する人がもっと必要である。また同じ人が同じ内容の事務作業を行うため改善されない。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 共用研究施設・設備は古くなっているものが多いです。若手にすこし最新の研究機器でも共有できればと思います。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 97 所属組織内の手続きに紙の提出資料や事務所に保管される紙媒体資料への記入、押印を要求するものがいまだ多い。大学内のネットワーク環境が十分に整っていない。会議について、感染禍によりオンライン会議ツールの活用が進んだが、その後対面に戻っている。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 98 研究環境は競争的資金の有無、学内競争的資金の有無で研究者毎でかなり違いがあると思う。研究は運否天賦もあり一概には評価できないところではあるが、研究に対して邁進している研究者に対する補助は私の大学は良く良い研究環境だと思う(大学の自然科学研究者、第3G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 99 実験室など十分なスペースがあり、研究のための共同設備も整っている。アクセスできる電子ジャーナルの種類が増えるのとより良いと思う。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 100 実験系で取り扱う装置(純水製造装置、分析装置等)は、高額な(1000万円を超える)ものが多く、若手研究者に限らず、他大学または他機関から異動してきた人にとっては、研究活動を進めていくにも資金が大きく不足している状況であるように思います。大学からの援助金(数十万円)では、設備を整えることは到底できません。当方は、学生時代の指導教員の元で研究できる環境であり、自ら装置を新調する必要がなかったため、大きな問題は抱えていませんが、周囲を見渡すと、任期の中に成果を出すことがたやすくはないと感じられます。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 101 所属大学では、外国人研究者を受け入れる体制が十分でない。例えば、JSPS外国人研究員を受け入れる際、その所属先が曖昧で、滞在中の保険や万一の事故などに対する支援体制に不備があり改善が必要。また、学内ネットワークの利用においても、任期制の国内研究者や外国人研究者に対する支援が十分でない点がある。所属大学においては、学科で事務補助員を採用する予算が十分でないために事務補助員がいない。どんなに優秀な教員でも、学科長などの管理業務を担当する年には、事務業務のために研究力が著しく低下する。研究環境を整える上で、大学で部局の事務補助員を確保できるように、国から予算補助することが重要だと考える。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 102 大学はお金が無い中で、研究環境維持によく努力していると思う。しかし運営資金の減少は、電子ジャーナルや論文解析ウェブソフトなどへのアクセス権の縮小に目に見えて響いてきている。例えば電子ジャーナルはイメージとしては5年前の半分程度のタイトルしか閲覧できなくなっている感じである。共通利用の分析機器も修理代の確保が出来ず利用再開できない場面が増えてきた。今後もこの傾向だと将来はかなり暗い。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 103 農学分野における大学共同利用機関の活用は非常に重要である一方、多くの資金を請求されたり、共同研究として名前を連ねることを要求されたりと、理不尽な対応を求められることも多いのが現状です。一方で、理学系の共同利用機関ではアシスタントが丁寧に対応してくれたりもします。共同利用機関の使いやすさの点から、近い場所よりも遠い場所を選ばざるを得ないのも現状で、もう少し明確な利用基準があると良いと思います。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 104 研究環境の中では、競争的資金以外の基礎的な研究費(運営費・授業料収入など)が、圧倒的に不足しています。年間数万円の研究費では、4年生1名の卒論研究を行うにも不足します。また、時間の不足も年々悪化の一途をたどっています。研究費の不足を補うため、企業との共同研究を進めています。多大な時間が取られます。また、大学の事務職員が不足しているため、事務的な作業も教員が負担する場合が激増しています。このような状況下で、十分な教育・研究を行うことは極めて困難です。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 105 所属部局においては研究以外の用務があまりにも多く、研究環境という意味では研究費の不足よりこちらの方が深刻である。研究分野においてデータ公表の多様化はある程度進んでおり、データを公開・共有する仕組みも整備されつつあるが、それを活用した成果が十分に出ているとは言えない。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
- 106 コロナの影響で講義や会議のデジタル化が進んだ。一方で、研究方法のICT技術による促進は未だ不十分と感じる。研究支援者の確保など、個人研究者に任されている部分が大きく、機関による研究のサポートが十分にあるところまでは行っていないのが現状である。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
- 107 研究成果の公表方法が多様化しても、査読付き学術論文以外が基本的に業績にならないので、その他の公表方法を選びづらく、それをして評価されない。査読付き論文以外の公表方法についても評価される仕組みが必要。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 108 基盤的資金は絶対的に不足している。次の研究のシードを作るためには、十分な資金と時間が必要である。競争的資金では結果が出そうものを申請する(必要がある)ので、本当の意味でのイノベーションを作り出すことが難しいと思う。導入の意思はあっても、通常の研究費ではICT導入の初期コスト、運転コストがカバーできない。異分野とICT技術との融合研究は、初期段階では実測などの基礎データの裏付けなしにはできないがなおざりにされていると感じる。これがないため、活用が進まない。また、融合できる人材も不足している。競争的資金の申請や報告、コンソーシアムなどマネジメントに時間を割かれるため、研究費を獲得するために時間を割かれ、とればとったで時間を割かれるという状況がある。研究費も規制や制限が多いものが多い。また、研究期間が短いものや年度途中から始まって年度末には報告書を出すものなど、年単位の長い研究サイクルの分野にそぐわないものも多い。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 109 図書館の予算が年々削減されており、オンラインで取れる文献が減っている。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 110 内部予算、外部資金問わず、研究費の基金化(越年利用など、1年単位ではない2~3年単位の予算利用など)をもっと進めてもらいたい。特に、内部予算は経費の紐付けが複雑であり、多少の簡素化が必要ではないかと感じている。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
- 111 研究資源に関しては、昨今のコンプライアンス順守等の社会的要請に応じるために、出張の申請や学内での研修が非常に多くなり、研究者(教員)の負担が増加していると感じている。また、勤怠管理等のソフトウェア導入が逐次的に行われているため、導入されているソフトウェア同士の相互連携がとれておらず、それぞれのソフトを操作しなくてはならないという点で、これも負担増加の原因になっている。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
- 112 ICTの導入については、導入しようとするインフラ自体が整いつつあるとは思っているが、当分野のICT化の遅れもあるのか利用に至った話は聞いたことがない。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)

- 基盤的研究費はますます削減されており、研究ができる金額ではないし、学会活動にも支障がある。そのため現在のコロナ禍でオンライン学会が増えてむしろ出張費節約で助かっている。大学図書館で閲覧できる論文数は年々減少してきており、研究活動に支障がで
- 113 ている。研究時間ならびに研究活動を支援する人材は以前に比べてまったく改善していない。とくに研究時間が確保できない点は所属部局内での格差が大きく、にもかかわらず論文数の業績で一律に評価するシステムのため、とくに雑用の多い若手研究者へ影響が大きいと思う。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 114 共同機器でありながら、使用料金が高く、なかなか使用しづらいものが多い。各研究室への内部研究費も重要であるが、共同機器の充実(維持費含む)に投資した方が大きなボトムアップにつながると思います。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 115 研究教務以外の作業を増えているのが問題です。さらにいうと、事務職員と研究者の間をつなぐ存在がないのも問題です。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 116 国立大学共同利用共同拠点に採択されているため研究施設・設備は充実している。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 117 URAの配置がまだ十分ではない。また、非常勤職員は5年以上雇用することができないルールのため、研究支援者を継続的に確保することが難しい。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 118 公平さばかりが強調され、研究費を獲得してきてもそれに見合うだけの恩恵がない状況でモチベーションを保つのが難しいです。一オンライン環境や図書館の電子ジャーナルの整備に関しては十分だと思います(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 119 学部から用意された研究室や研究に使える施設スペースが不足している。より多くの大学院生を指導したい為、学部に関係なく使用料金を支払って借りられる部屋など大学として用意していただけると助かる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 120 ●大型あるいは先進型の研究施設・機械は都市部の大学に集中しており、地方大学ではアクセスが十分ではありません。それに伴い地方大学内における研究に対する理解が得られにくくなっております。一方で昨今のsingle cell RNA sequencing 技術などデータが公開されているものに関しては自ら勉強しアクセスすることで対応できる内容も増えてきていることは、地方大学であっても非常によい機会だととらえています。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 121 研究機器の共有化に関しては、共有できるものと、個別に保持した方が利便性が高いものがあるように感じる(特に比較的低価格のもの)。高価な機器類に関しては、価格に比例して使い方も難しい場合が多く、その使用法を熟知した人材の確保が絶対的に必要。機器は導入したもの、使用法が理解されず使わない、使えば便利なのにそれが利用できていない、といった場合も多いと感じる。設備自体を充実することは大変重要だが、その設備で何ができるのかといった情報の共有と、その設備の有効稼働のためのオペレーター人材の確保、といったことが大変重要であろう。そしてその情報の共有化は研究機関レベルではなく、全国レベルで充実させることが重要と強く思う。例えば私は画像解析を用いた研究を志向しており、他県某所にその高度な機器(数億円)があるとの情報を得たので問い合わせたところ、動かすための人がいない、いても研究者であるところに割く時間(付き合う時間)がない、といわれたことがある。最近では、一般性の高い機器を用いた研究は、外注によりデータを取るが増えていると思う。そのための研究基盤経費の確保と、それを容認する方向も重要な課題と思う。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 122 研究環境については現状維持が精いっぱい世界の一線での研究となると個人ではなかなか厳しい状況で大学を挙げてというのも地方では厳しいように感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 123 図書館の経費が減少したため、雑誌購読の契約件数が激減し、PubMedなどで読める論文が減って情報収集に支障が出ている。Web of Scienceとの契約を継続でせず、投稿先の雑誌についての情報収集にくくなっている。「公的資金を用いた研究データなどを共有するシステム」は、日本国内では全く整備不足であり、樹立された遺伝子改変マウスや細胞は一部の研究チームでしか活用されず、その後の研究分野の発展を遅らせている。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 124 今後、研究設備、機器は一研究施設がそこに所属する研究員のためにそろえるのではなく、日本中の研究者が必要に応じて利用できるような研究センターができると思われる。私自身はなるべく新しい技術が確立されたら、出張してでも技術講習を受けるなどどこでどんなことができるか知っておく努力をしているが、できれば若い研究者をそういう場所に行かせたいと思っている。しかしながら、若手には長期間研究者として従事できるpositionがないので、長い展望で有益と思えるけれども、すぐに使えないことを勧められずにいる。人間にも施設にも短期的な業績だけにこだわらない精神的な余裕が必要である。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 125 論文等の研究情報へのアクセスできる制限が多く、自身の研究分野の情報収集が不足している。また、自身の部署の問題かもしれないが、教育の負担も教員によって平等でなく、助教の負担が大きく、研究活動に支障が生じている。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 126 私自身の研究分野については、医学系と直接関係しておらず、研究フィールドが病院・大学外であること、調査研究も必須なため、研究資金の獲得が必須となる。現在、科研費獲得しているため、十分な研究費があるが、内部研究費の割り当て分は限られているため、十分な研究実施のためには、外部研究費の獲得が必要で、獲得のためには、先進的な研究内容の計画が必須であり、個人の能力にゆだねられている感じはあります。リモート化については、コロナ禍のおかげというところもあり、外部の方とのオンラインでのやり取りがスムーズに行えるようになったと思います。県外移動が難しい中で、他県の方との交流が簡単に行われるようになり、交通の不便な地域のため、リモートでのやり取りは大変ありがたと思っています。しかし、まだ研究自体に活かすというところまでは実施できていません。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 127 設備としては整っているが、その設備を管理し、使用しやすくするための人材を含めたソフトの部分が不足しているのではないだろうか。大型予算が降りてきても結局は機械等の購入に限定され、効率的にその機械を利用するためのシステム構築は研究者自身の時間を割いて行うことになる。必要なのは、研究者の活動をサポートできる任期なしのテクニシャンを多く雇用することではないだろうか。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)

- 競争資金に関して、有名大学には事前に内部情報が行くようで、地方大学にはそういった情報がいないため、情報の格差があると感じる。そのため、応募するための準備時間が足りない状況が生まれている。また、大型資金に関しては共同研究が必須なため、部局内外での調整が必要であるが、現在所属している機関ではそういったことをアレンジしてくれるような人材がおらず、応募できず、残念に感じる
- 128 ことがある。人件費が年々削られている状況で、研究者の研究時間の確保が問題になっていると思う。自分の所属する研究機関では授業の数が多く、教養の授業も担当しないといけない状況にある。雑務を含め、年々やるが増えている中で教員の数を増やすことができないので、一人当たりの負担が大きくなっている。このままだと純粋に研究に従事できる時間が少なくなってしまう。教授を見ていると、研究以外の業務が多すぎて、なりたいたと思わない。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 129 研究データがいくら公開されていても、それに適切なタグを付け、分類する作業がないと、役には立たない。無料のものは無料の価値しかない。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 130 問2-13の質問の意図が理解できません。生データの公開はわかりますが、プレプリントのようなピアレビューを経ない公表を査読論文と同等に評価することはできません。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 131 私が勤務するのは私大であるため、毎年それなりの金額の研究費が支給されている。このため科研費など外部研究費を取らずともある程度の研究的冒険が可能であり、それが結果として外部研究費とるための予備データとなったりする。知人から国立大の給付研究費の低額さを聞くにつけ、貧すれば鈍するとはこのことだと嘆かわしく思う。組織で共有するコアファシリティは充実すべきと思うし、国が予算をつけたら、優れた個人へ集中させるのではなく広く活用のできるコアファシリティにこそ出すべきである。優れた個人であっても時間と人手は有限なので、集中自体が間違っている。また、全国的なコアファシリティに相当するべき大学共同利用機関は本当に全国の研究者に使ってもらいたいという気概があるのか疑問に思える。私の分野だと〇〇〇【大学共同利用機関名】である。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 132 研究者個人の競争的資金や共同研究経費での導入が難しい大型設備等の研究基盤の更新や強化について、長期的視点に立った資金計画ができず、老朽化した設備が有効に利用できない状況も見受けられる。国立大学では、一定以上の余剰金を認められておらず、長期的な資金計画を立てることができていないことが一因と思う。目的型基金等の活用を拡大できないか？建屋の更新等も不十分。単科大学では、事務方の人員も限られており、プレプリント等の発信・管理を際限なく拡大することは難しいと思う。一元的に管理する機関があってもよい。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 133 出版社との契約は大学ごとに行われており、小さい大学は論文を自由にダウンロードできない状況です。また、外部資金獲得状況が低調なため、研究設備は十分とはいえません(研究室によりますが)。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 134 共用設備の運用・支援は喫緊の課題です。また、支援スタッフの充実も不可欠です。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 135 ・海外では、市民用図書館でも論文のアクセスが無料でした。そもそもの研究環境に差があると思いました。・同じ国立でも大学によって、無料でアクセスできる論文の数、辞書、辞典、統計ソフトに差があり、最初のスタート時点が異なります。せめて国立はそろえてほしいと思います。・CiniiとJ-Stageの統合途中のためだと思いますが、検索システムが面倒です。また、著者との連絡が簡単に行える方法がなく(記載されているメールアドレスに連絡しても所属が変わっている場合が多い)、他の海外のシステムと比較すると不十分であると思います。・様々な見直しが行われている最中だと思いますが、個人的には、これまで10年以上行ってきた共同利用機関での利用方針の見直しがあり、共同研究が行いづらくなってしまったことを残念に思っております。利用数や成果のみを求めると、すぐに成果の出ない共同研究は実施が難しくなっていく気がします。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 136 定常的な経費は事務補佐員を雇うに十分ではない。事務室は書類の提出先になっており、事務作業自体は基本的には教員が行う。例えばIT化に伴い、PCの入力作業まですべて教員がやる事となっている。事務補佐員の制度も問題であり、自分の得た競争的研究費で雇っているにも関わらず、大学の規定により、プロジェクトの推進中であっても、一定期間で雇止めをしなくてはならない。これは被雇用者も雇用者も誰も得しないシステムであろう。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 137 問2-01 蔵書や電子ジャーナルは教員の研究費によるところが大きいに思います。問2-11 研究室ウェブサイト等、研究者に関わるウェブサーバー等も専門部署で管理されると良いと思います。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 138 どうしても国立大に比重が置かれるため私立大学に配分される外部研究費は少ないと思う。また、研究におけるICTに対応するための基盤のための予算を大学がどの位重視し、配分するかというところに依存するであろう(大学の自然科学研究者、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 139 所属機関から毎年割り振られる研究費では全く十分ではなく、科研費が通らなかった年は、実験や学会参加を大幅に制限することになり、研究推進に支障がでる。本学では基盤的経費は繰り越すことができないが、研究費のバッファとして使用できるように、基盤Cのように繰り越せるようになるという、基盤的経費は1教員当たり最低100万円程度あれば良いと思う。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 140 私だけでもしれないが、助教クラスにおいても、研究資金の調達に奔走しなければいけない状況があるように思う。研究資金の獲得が人事評価につながる以上、研究時間を調整してでも書類作成に追われる必要がある。私はURAから資金公募を紹介されることが多いが、産学連携を推進するものなど、早期の成果を求めようとする性質の資金が多すぎる気がする。そのような研究は民間の出資によってなされるべきで、大学での研究のスコープは本来、社会還元を前提としない、民間が手を出しづらいものであるべきのように思う。企業の研究部門出身であるからこそ、なおさら思います。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 141 競争的資金を得るための書類作成、得た後の研究費の管理、報告書作成などに多くの時間がかかる。研究成果よりも、獲得した競争的資金の額が評価されるため、競争的資金を得ずにできる研究もあると思うが、そのようなことは許されない状況にある。競争的資金を獲得すればするほど研究に割く時間がなくなる傾向にある。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 142 機器・備品類については共有の仕組みも必要だが、個々の研究室ごと(最低でも機関ごと)に購入できるだけの資金も必要と思う。外部資金では研究教育に汎用的に利用できる機器を購入しづらい。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、助教、研究員クラス、女性)

- 143 私たちの分野(建築・都市計画)は、得られた研究成果を社会へ還元しやすい分野です。一方で、それらを適切に、発信したり提供できていない実態があると自戒しています。調査などでご協力を頂いた場合や研究費を提供いただいた場合は、大学が立地する地域の行政や団体に、研究成果を提供することがありますが、その判断は、研究者個人にゆだねられており、分野として十分とは言いがたいと感じています。また「研究・論文」という媒体そのものが、社会に還元したいのですが、メディアでの発信や、書籍や雑誌などでの発信も、人事上あまり評価されないことも、意欲的な発信に繋がらない理由ではないかと感じています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 144 私学に所属しているが、現在の所属先からは様々なサポートを得ていると思う。ただ教育業務が多いため、研究交流などはサポートがあってもなかなか実施できない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 145 本職ではなくてもできる事務的な仕事が多くそれに割かれる時間が多い。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 146 研究環境として、若手の准教授クラスの研究者は研究に割くことが出来る時間が非常に限られている。研究活動に費やすことができる時間を増やす取り組みが必要である。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 147 特に研究に充てる時間や機関の内部研究費が少なくなっていると感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 148 大型の研究機器を共通機器として所有し、運営するような組織・仕組が必要であると考えます。そこでは、分析機器を動かす技術スタッフが在籍、分析機器を動かしたり、学生への分析指導をしてくれると非常に効率的に研究活動が行えるようになると思う。実験系を扱う大学教員は研究において実験作業にあてる時間や学生指導できる時間が著しく削られるため、安定して実験技術を持つ技術スタッフに在籍してもらえるのは非常に有難い。私の所属する研究機関は単科大学であるので、一組織でこのような大規模センターを所有することは難しいが、近隣の研究施設で共同利用化を進め、同時に技術スタッフの雇用についても仕組みができることを望んでいる。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 149 国研等の一部研究施設への選択と集中が過度になることないよう、研究組織の多様性を鑑みた予算投入が必要と考える。また、文科省の論文IF偏重の指標から、実用化や産業化を見越した知財戦略に関する評価へのシフトが必要と思われる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 150 プレプリント発表は一度行ったことがあるがそのメリットが分からない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 151 研究に集中できるまとまった時間が、なかなか取れない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 152 研究基盤の項目があるが、個人の大型研究費で機械を購入できる仕組みよりは、学部や学科でしか高価な機械を申請できないような仕組みに変える方が、予算の節約になるような気がする。加えて、学部や学科に備える高価な機械を扱える技官を常備することを大学院設置基準に入れて義務化するようにすると、研究環境がより良くなると思います。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 153 現有の分析機器等の共有化は一部進められてきましたが、設備拡充は全く進んでいません。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 154 少子化により学生数が減少している地方私立大学では、それに伴って大学内研究費や共通施設・設備管理費などが年々削減されている。そのため、研究に必要な共通施設・設備管を維持するための施設使用料などを、大学内研究費や外部資金(公的研究資金)から支出せざるをえず、本来その研究を行うために使用出来る実質的な研究費は、年々減少している。また、人員削減(経費削減)により、教育(講義)や委員会に割く時間や、研究費の経理処理などの事務作業に割く時間が増加しており、研究に当てられる時間が年々減少している。大学の研究・教育におけるDXへの取り組みは、大学の自主性というよりはDXへの社会的圧力(コロナ禍における社会的な変容についていく必要性)により少しずつ進んでいるように感じる。研究環境の維持・整備やDXにはまとまった投資が必要であり、世界的に見ても、国立・私立を問わず、日本の教育・研究に対する国からの投資はまだ足りていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 155 大型施設を保有する研究機関にとって、施設の運転や維持(老朽化対策)はかなり厳しいものとなっていると考える。研究そのものは外部資金を活用しある程度の補充(充実)は可能となっているが、施設の運転費などは、運転員の人件費や電気代など、通常の外部資金では補てんできない額(または制度そのもので禁止)であり、大きな問題となっている。先端技術を持った施設は、先進的な研究を推進するのに非常に重要であり、世界との競争に勝ち抜くためにも施設の充実が重要な課題と考える。感染症(コロナウイルス)の影響で、測定の自動化・遠隔操作化や研究交流や教育のリモート化は急速に進みつつあると考える。一方で、特に交流などは、対面はリモートで置き換えられない価値がある場合もあるため、今後どの様にバランスをとるかなどの議論が必要と考える。データの公開などは進んできてはいるが、著作権などの制度的なもの、システム導入という予算的な問題から、大きな進展ができていない。また、研究者が全てを担当する必要がある場合があるなど、サポート面での充実も不可欠と考える。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 156 このページの項目について、〇〇【公的研究機関名】はかなり取り組みが進んでいるのに対して、大学は本当に悲惨だと思う。実際問題として、中小の大学ではそもそも取り組むことは困難だと思う。大学の選別と大学数の縮小は進めるべき。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 157 日本の学会の英文誌の編集長をしているが、日本のこの分野のデータ公開について必ずしも世界の流れにキャッチアップできているとは思われない。データの公開自体を研究活動の1つとしてきちんと評価すること、データ公開の多様性やプレプリントの意義と限界などを十分に周知することが必要である。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 158 事務手続きが煩雑なので、時間がかかりすぎる。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 159 購入や調達のルールが厳しく、必要な資料・機材をタイムリーに入手することができない。そのため、教育・研究のテンポが悪くなっている。他の公的研究機関では柔軟な運用がされているので、ローカルルールで縛られていると感じる。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)

- 160 コロナでリモート化は急速に進み、良い面もあるが、進みすぎて人との直接の接触機会が激減し、人間関係やマネジメントという点では問題もあると感じる。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 161 設備共用には、その管理、メンテナンスを行なう技術支援スタッフが必要で、その確保が十分ではない。現状スタッフのみで共用をすすめるというのは無理がある。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 162 機関にひも付きの予算は十分にあるが、自由に使える資金が少ない。研究を続けるために仕方なくひも付き予算の研究を行っている人もいるが、好きでない研究に全力を傾けられる人はいない。研究者は自分の興味に従って研究するときには最大の能力を発揮するので、自由にやらせた方が予算の無駄が減る。自由にやらせると重箱の隅をつつくような研究になると言う人がいるが、それは学部生の時に研究に関する倫理教育(何のために研究をするのか考えさせる)を行うことで改善できる。図書予算が足りなくて読みたい論文がすぐに読めない(外部機関にコピーを依頼)。オープンアクセスは研究者に出版費を負担させることになるので、近い将来、研究資金に余裕のある人しか論文が出せなくなるのではないかと心配している。研究資金に余裕のあるグループは、つまらない内容の論文を量産するようになり、論文数を基準とした予算審査をしていると日本の研究力はますます低下する。オープンアクセス費用は、研究機関が負担する仕組みが必要。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 163 研究費の観点では別段不足を感じないが、博士課程進学者や日本人ポスドク研究員の減少は危惧すべき事態であると強く感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 164 この2年間でリモート会議・学会が普及し、自宅に居ながらにして世界中の研究者と議論や共同研究ができるなど研究の進め方にも大きな変化があった。一方で日本と欧米には時差の問題などがあり、研究者が柔軟な働き方をできるような仕組みづくりはますます重要になると思われる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 165 ・日本発の総合学術ジャーナル(英語でオンラインのオープンアクセスのもの)を創設すべきである。現在のようにほとんどの学術論文が国外の私的出版社で発表されている状況は、機密情報を国外へ簡単に流出させすぎであること、掲載費用の国外へ多額に支払っている、国際学術情報のハブが国内に存在していない、という大きな問題を抱えている。このプロジェクトが充実し、日本国内の研究者の協力が得られれば、多額に海外出版社へと払っているジャーナルの購読料の問題やデータ公開の問題が解決に向かう。・研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)は不足している。特に国際的に発信できる(英文がちゃんと書ける)サイエンスライターが圧倒的に不足している。このことが日本の科学技術のプレゼンスを低くしている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 166 臨床医学を理解した補助員がサポートしてくれると助かる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 167 問2-05については、組織の人件費の制限が課題と感じます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 168 組織の保有する施設の多くで老朽化が目立ち、使い易いとは言えない状況にある。また、研究基盤を支える資金は年々減額され、図書館・大型計算機等の利活用がしにくくなっている。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 169 研究施設の老朽化がすすんでおり、業務として老朽化対策に多くの時間が割かれ、研究時間を圧迫している。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 170 査定に伴い大型研究基盤の運用費の削減は分かるが、将来の社会に必要なとなる研究に関する基盤費用に関しては容易に削減すべきではなく、基盤をある程度盤石にすることで地に足が付いた研究が実施できる。査定をしっかりとすることを前提として基盤への費用をしっかりと確保しないと、昔アメリカで起きたような大学が企業の欲しい研究を実施することに追われ、基礎学術の劣化が発生することを危惧する。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 171 研究活動の変容についての設問は、研究におけるDX化のプラス面だけに注目されており、それを押し進めるべきである、という方向にバイアスのかかった回答を招く恐れがある。負の側面もあることに留意した設問が必要ではないか。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 172 出版社による論文購読費用の高騰と、オープンアクセスジャーナル誌の出版費用の高騰が重くのしかかっています。実際、自分が投稿したい論文誌は、現在閲覧できません(以前所属していた研究機関では閲覧できたので内容は知っている)。研究をサポートする人材に関しては、私たちの研究機関ではエンジニア職がありますが、人数が少ないため新規採用枠も少なく、昨今急速に重要になってきているソフトウェア開発人材は全く足りていない状況です。任期付きの研究員や技術補佐員として雇い入れています。予算的に短い任期にせざるを得ないので技術もソフトウェアの仕様も引継ぎできず、特定の研究課題を何とか乗り切るその場しのぎの感は否めません。国研なのでデータプラットフォームの整備と標準化への貢献は重要かと思いますが、国の方針で「収益化を検討すべき」と言われているらしく、有償のプラットフォームとして開発・整備していますが、これは外部の研究者からは実はとても評判が悪く、日本人も皆、アメリカやヨーロッパなど「基礎科学の成果を人類の共有知識としてオープン化する文化」が根付いていることで整備されている海外の無償プラットフォームを活用しています。データプラットフォームなど標準化関連の成果は収益化にそぐわないのではないかと考えます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 173 材料科学では実験データを共有する試みがほとんど進んでおらず、他人のデータと自分のデータを直接比較して考察する機会や、大規模実験データにデータ科学を適用できる機会がほとんどない。論文という公共性の高い媒体であっても、報告されたデータがデジタル形式でデータベース化されていることはほとんどなく、あってもバラバラなリポジトリに置かれているなどして、まとめて解析することが困難である。国策として実験データを共有・利活用しようという試みはあるが、データ提供側が積極的にデータの説明(メタデータ)を記入するインセンティブがほとんどなかったり、厳重なセキュリティがかけられてしまうことが多く、本当に利活用できるのかは不明である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 174 私の所属する機関はハードおよびソフトの研究基盤についてかなり恵まれている方かと思います。ただし、私どものところでも、研究機器や技術の進歩に比べ、データ解析ができる専門家(例えばバイオインフォマティシャン)が圧倒的に少ないと思われ、ウェットの研究者でも一から学べる講習会や動画などもあるようですが、まだそれほど普及していないと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 研究を行うためには「人財」が必要です。安定してテクニカルスタッフやラボマネージャー等を雇用する資金や制度が欲しいです。研究費の中には「物を買うこと」しか想定していないものも多いように感じますが、研究を行うためには「物」と「人」の両方が必要であることを強調したいです。博士号を取得しても、ポジションの数・求められる能力両方の意味で皆が研究室主催者になれるわけではないと
- 175 思います。一つの受け皿として、高度な知識や技術を有するテクニカルスタッフを安定して、またそれなりの給与で雇用するシステムがあってもいいのではないのでしょうか。これにより、研究室主催者やそれを目指す研究者が研究のブレイン部分（研究をデザインする、論文を執筆する、研究費を獲得する活動を行う）に集中することが可能となり、日本の研究競争力の向上に貢献できるのではないかと思います。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- IT技術の普及により、研究環境（資料の入手、実験・観測・数値シミュレーション等の技術の高度化・効率化、研究成果の公示方法など）は10年前・5年前に比べて各段に進歩している。また、外部資金課題の種類や数も増加していることから、多様な枠組みでの、研究計画の立案・遂行が可能になっている。一方で、外部資金獲得のための応募準備、マネジメントなどの仕事量が増加し、研究活動そのものに用いる時間とのバランスを適正に維持することも重要になってきた。データの共有化（論文投稿の条件になりつつある）は国際的な趨勢であり、効率よく対応できる体制を組織レベルで構築することが望ましい。また、出版に係るデータ提供の過度な要請に歯止めをかけるなど、学術界全体においてオーソリティーによる何らかのチェック体制が必要かと思う。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 176 所属組織は、物理的／金銭的には十分なリソースが用意されていますが、年々細々としたルールによる締め付けばかりが厳しくなり、そこにある研究リソースを十分に活用し成果に結びつけるために必要な「思考や行動の自由度」が著しく損なわれてしまっていると感じます。所属組織では、コロナ禍で物品購入、データ利用、オンライン化の適応範囲が飛躍的に広がったあと、会計事故や情報漏洩のインシデントを過度に恐れるようになり、この結果、研究者が物品購入事務やデータ利用の申請などに割かれる時間が増えたほか、データベースや電子情報の利活用の利便性も、コロナ禍以前よりも著しく難しくなり状況が悪化しました。組織運営の方針としては「失敗をゼロにする」ことに腐心するのではなく、「概ね大丈夫な仕組み」で運用し、「万が一のすり抜け事例の際により素早く対処するための対策と方法を考えて備える」ことにこそ、より多くの知恵と労力と手間を割くべきであろうと感じます。万に1つの事例を防ぎたいがために、残る99.99%部分の活用をしにくくしてしまう手法は、研究リソースの活用や共有に無駄を生むだけでなく、これらを活用して推進していく意欲の喪失につながっており、危機感を持っております。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 177 研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材は増えているが、その分実際に研究に従事する研究者の人数は減っている状況である。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 178 化学物質や物品の管理、安全対策、情報セキュリティなどに割くエフォートが年々増加しており、研究時間の確保が困難になっている。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 179 同じ組織内でも所属部署によりほぼ受託事業だけで成り立つ場合と競争的資金を獲得しないと「研究」ができない場合がある。また、組織内部資金も配分されたものを個人で利用できる場合と管理職やリーダーにプールされ、実質使えない場合もある。規定やルールが変更されても、上司や同僚次第で古い体制のままであることが多い。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 180 競争的資金や公募型研究費に関しては、既に実績のある大学等の研究室が多く資金を獲得しているように感じます。実行性や実現可能性が重視されるのは理解されますが、実績の少ない研究室・研究機関等も研究費を獲得できるようにしなければ、いつまでも実績が積めないように感じます。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 181 部局・部署における状況を踏まえ、研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、基盤的経費（機関の内部研究費等）については、部署の長にのみ配分されており、そのほかの研究者には付与されない。一方、外部資金で獲得した間接経費は、研究者は使用できない。そのため、外部資金を獲得しても、研究に特化したものにしか使用できない。若手、および中堅の研究者にも基盤的な経費を配分する、もしくは自ら獲得した間接経費の一部を研究者に還元する仕組みが必要だと思う。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 182 zoom化や研究成果法活用などの部分については、大きな組織対応が必要な事案であり、国立大学よりも国立研究開発法人の方が組織戦には強いので、周りの国立研究開発法人や国立大学と比べて自分の所属の国立研究開発法人はとても強力で、例えばzoom化やオンライン対応化がコロナ禍対応で進んだように思え、自分としてはとてもありがたく思っている場面も多い。一方で国立研究開発法人という名称がついているのに、中にいる管理部門と言われる人たちは役所から来ている人たちで、大学を出ていない人・研究を理解していないのに研究職が昔ついていた幹部ポストに本省キャリアがついていることが多くなり、科学の現場の理解・素養がないことにより無理解から来る業務上差し障る事案がたびたび生じて困ることも多い。例えば、プレスリリースをするにしても、発表内容が理解されないことも多く、他省庁系の研究所と比べて困惑することが多い。もちろん決められた本省（文部科学省以外です）のミッションを行うには的確な人達とは思いますが、研究開発や女性活躍のための体制確保という創造性・新規性・開拓・前例なしということを行っていくためのサポートをするという発想がない。前例がないことをおこなわなければ、世界と互角に競い合うことはできなく、事務組織の抵抗や押さえつけにいつも困っている。経産系や文部科学省系の充実した支援体制のある国立研究開発法人がいつも羨ましくてたまらないです。国立研究開発法人という名称をつける団体には、科学技術の発展をより効率的に行うため、ある一定の事務支援機構の人选の水準・基準があれば、と思うことが多いです。現実的には〇〇〇（二十七の国立研究開発法人の集合体の組織）の活動の活性化と、実際の場面へ役立つような活動をして行って欲しいと思っています。（国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 183 [研究資源]異動してきたばかりであり私自体は研究施設の利用を必須としないが、研究施設自体の平常運転費用がないことに衝撃を受けた。外部からの研究施設利用の単純なニーズ（学術的に重要かどうかは不明）も十分には満たされていないように見受けられる。[研究活動の変容]研究活動における「公開・共有された研究データ・研究成果の利活用」の意味、もしくは意図するところが不明である。どういった研究を想定されているかの補足説明が必要と感じる。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 184 問2-02～05に関して、研究インフラについて、自分の所属機関ではよく整っていると感じます。しかし、機械を動かす専門のオペレータが配置されていないため、機械操作やサンプル調製などのあらゆる場面で自力にて習熟しなければならず、時間が必要になります。また、「研究者の研究時間を確保するための取組」について、事務方によく支援してもらっているとは思いますが、一方で、自由な発想に基づく研究活動（特に、何の役にも立たないような基礎研究）が外部競争資金持みにまっていること自体が重大な問題と考えます。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 185 基盤的経費は額が少なすぎるため非常用として残しておく他使いだがない、広い領域にわたって研究をマネジメントする部長職のような人間はいるが、個々のプロジェクトや大型実験をマネジメントする人間がおらず、若手研究者との間に大きなギャップが存在すると感じる。所属する部局は建屋が耐震基準を満たしていない、不衛生、上下水道の詰まり等、創造性以前に通常業務をすることすら不十分である。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 186

- 弊機構では雑務の多さが問題となっており、研究業務を圧迫している。そもそも雑務削減、業務効率化を念頭に仕事をしていない職員（特に本部等の管理業務に従事する職員）が少なく、不必要かつ膨大な業務メールや作業依頼が常時飛び交っている状況である。また、本質的に意味をなさない仕事を作り上げて、それをこなす、というにわかに信じがたい案件も散見される。また、研究費が削減、ひどいケースでは基礎配分額0という中で上記のような無駄な仕事には一定の予算が投じられており、理解しがたい組織運営となっている。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 「所属する部局・部署における状況/日本の全般的な状況を踏まえ」と有りますが、踏まえたうえで誰（所属する組織なのか、日本全体の話なのか）に関する質問なのか分かりません。ここでは、自身の所属する組織と仮定して回答しています。自身の所属する組織を含め日本全体の状況に関する認識を問われているのであれば、本パートの回答はすべて「分かりません」になります。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 装置などの研究施設については申し分ないと感じていますが、装置の維持費（メンテナンス費）が十分ではなく個人で獲得した研究費から捻出する場合もあるため施設の維持管理費を毎年どのように捻出するべきかは悩ましいです。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 大型施設において、自分自身の研究時間はほとんどない。私が担当するビームラインであれば、年間を2人分割し、ユーザー担当ではない期間には装置のメンテナンス及びユーザーとの事前・事後議論に加え、多くの会議、施設行事担当で研究時間が圧迫されている。論文等の研究情報へのアクセスに関しては、購読費の増加によってどの大学も同じメジャーな雑誌は閲覧できるが、新物質合成に必要な情報が含まれるマイナー論文が読めなくなりつつある。All-Japanで国単位での購読システムなど新しいシステムを構築しないと、情報の面で海外から遅れるのは目に見えている。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性）
- 研究成果は論文や学会・研究会を通じて広く公表されており、さらに、個人的に連絡を取ることで、快く知識を共有していただける研究分野であると感じている。一方、実験装置から得られる研究データの公表は他分野と比べて遅れている実感があるが、現在、データ共有のためのプラットフォームを作るべく、研究分野全体で動き始めているところである。私自身がデータ駆動型の研究を行っていることもあり、データ共有は望ましく、自身もこのような活動に貢献したい。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 私の所属する部署の研究環境は世界トップレベルと断言できるが、田舎なので、人材（研究者）がなかなか集まらないのが非常に残念である。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 問2-02：基盤的経費のうち、基礎配分額は最低限との印象で＋αの内部研究費（応募型など）を得て賄えている状況と認識しています。内部研究費を獲得するためにけっような労力を割いているように見えます。問2-04：組織マネジメントやデジタルツールの活用に関しては、整備が進み変わってきている移行期と感じています。様々なシステムの変更に対応するのに時間を取られている感じがしますが、研究支援の方々による丁寧な説明やマニュアル配布があり、研究者の負担を軽減して下さっているのは大きいです。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 精密機器、PC等が設置されている実験室や居室に個別空調が備わっていないなど、研究設備、環境の整備が不十分。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 基盤的経費が年々減少していることに不安を感じている。現在はコロナ禍で・国内外の学会・研究会がオンラインで開催され、参加に必要な経費が減った。・装置開発に必要な部品が欠品、納期のめどが立たないため発注できない状況であるため支出も減っているが、今後状況が回復すれば、日々の研究活動に支障が出るだろうと思う。「研究支援者」の一つとして、かつての「技官」の復活を強く望んでいます。技官の必要性について、他の研究者のご意見を聞くことが出来る設問も加えていただきたいです。（国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性）
- 共通機器設備の充実には必須だと思います。個々の研究者の競争的資金では購入できないほど研究機器の高度化が進んでいます。一方、一部のきわめて高額な競争的資金を受給している研究者は、個人の研究室で高価な研究装置を配備するなどの無駄が生まれています。きわめて高額競争的資金を減らして、各大学に共通機器を整備し、そのメンテナンスを行う人材をつけるなどして、地方大学でも世界と伍して戦えるような共通機器センターを作る必要があると思います。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 基盤的経費の圧倒的な少なさが研究活動と教育活動を圧迫している。一方で、いわゆる先端的・創造的といわれる研究プロジェクト予算に少ない予算が振り向けられている。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- この質問は、大学（部局）としてどれだけ個々をサポートしているか、という主旨だと思いますが、研究は個人に帰属するもの。ノーベル○○賞は大学ではなく個人であることから自明です。リモートは十分活用されているか否かについては、大半の教員はZOOMを使いこなしている。しかし、対面かオンラインかの二者択一になっており、ハイブリッドで対応できる教員は多分ほとんどいない。問題は学生ではなく教員にある。大学もハイブリッド教室などインフラ整備を進めているが遅い遅い。全教室を瞬時にハイブリッド化にするぐらいのことは文科省は考えないのか。トップの決断力がないから下もだらしがなくなる。このコロナ禍で今の2年生は一度も朝から大学に来て講義を受けた経験がない。友達も一人もいない。このままでは大学は社会で通用しない人材育成機関になりかねない。教員が場を作るべきだがそれすらしない。今後コロナが収まっても、学生が「朝一の講義は大学に行くのだからリモートでお願いします」と言ったら、本来ならば「対面のみです、大学に来なさい」とびしっと言えばよい。しかし、子供の権利だか何だか知らないが、教員は学生の顔を窺いながら講義指導をしている。本末転倒。一方で、そういう申し出があればハイブリッド講義をすればよい。しかし、それを出来る教員がどれだけいるだろうか。現状ほとんどでない。それが大学教員の実態。参考までに、自身は「講義は板書が基本」をモットーに、一昨年4月、緊急事態宣言直後に将来のハイブリッド化を想定して、わずか数万円でハイブリッド配信システムを構築した。簡単にできる。それを他の教員に開放しても、誰も使わない。教員が自宅からできるオンライン講義に慣れてしまったため、誤ったデジタル化が進んでいる。デジタル化が最も遅れているのは霞が関、その次は大学や教育機関。トップがこれではいくらデジタル社会を謳っても、「あんた方してないじゃん」と言われたらどう反論しますか。先ず隅より始めよ。霞が関がやらなければ日本のデジタル化は世界から取り残されるのみ、でしょう。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 教育に関してリモートの活用を更に行うべきである。COVID-19等の特別な事情の場合にのみとするのではなく、平時から利用すると良いと考える。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）
- 大学への交付金額が低下していることに関して、非常に強い危機感を持っています。各研究室への研究費配分のみならず、電子ジャーナルの購読数の削減など、随所にその影響が出てきています。国際的な競争力の低下が指摘される中、それを挽回するためのリソースが圧倒的に不足していると思います。（重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性）

- 201 研究用の試薬などを輸入するケースが多いですが、海外の物価上昇・円安で以前よりもかなり負担が大きいです。そのわりに研究費は増えておらず、基盤Cといった少額のものでは何もできなくなりつつあると思います。あり方を見直すべきです。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 202 東南アジアの大学教員の学位取得のための留学を継続的に受け入れているが、大学における研究支援者の配置に関しては、日本が東南アジアの諸大学と比べても劣っていると感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 203 基盤的経費の大幅増額が必要で、大学院博士課程やアカデミアの魅力を分かち合ってもらうことが必要。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 204 研究管理での事務作業は相当研究者の負担になっている。研究者、職員のキャリアパスとして明確に研究管理の専門業務を位置付けてリソースを充てる必要があると考える。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 205 研究成果の公表方法として、データ公開やプレプリントは論文や学会発表等を想定した質問と思われるが、当方からの回答は必ずしもそれを想定していない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 206 研究より教育活動に時間が取られています。もう少し、研究活動に力を入れたいのですが、難しい環境です。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 207 リサーチ・アドミニストレーターについては、初めて知った。私の場合は、AMED研究でのプログラムマネージャーが、研究における知財、会議、産学連携調整を行っていただいている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 208 データの公開、プレプリントの活用等はネガティブな側面もあり、推進すべきかは議論が必要だと感じる。私個人としては時期尚早だと思う。各雑誌の対応もまちまちであり、ピアレビューされていないデータ(信頼性が劣る)をどの程度活用すべきかも慎重に検討しなければならない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 209 運営費が目減りする中で、研究活動の一環として外部資金獲得に相当の時間を費やす必要が出てきているように思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 210 設備や建物、装置は、次々と新しくなる。そうしたモノへの投資は、私の所属する機関では十分と言える。問題は、ヒトへの投資や、その仕事に従事する人へのリスペクトがないことだと思う。装置管理や共用化、インフラ整備などを行う教員や職員は、みな任期付きであり、まじめにやっても結局5年以内に使い捨てられる。そして「PI以外はゴミ」という考えが未だ大学には蔓延しているため、こういった重要な「縁の下」の力持ち的な仕事に従事する職員は増えない。人の入れ替わりが激しければ、ノウハウは当然ロストしてしまう。極めて非効率な運営が行われているのが実態である。結局、重要なのは人材である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 211 機材が圧倒的に諸外国のトップ研究所と比較して劣る。また、運用もPIもしくは高度な技能を持たない人材(学生、大学の技術職員)が行っており、決して効率的な運用は行われていない。大学が担う教育と研究がいびつに混じった結果、トップの研究が出なくなっている。研究はPIとそのラボに長年在籍する高度な技術補佐員の2人が居れば基本的に出る。しかし、PIだけが頑張っても手を動かす人(技術補佐員)なしでは、諸外国のトップ研究所と渡り合えない。世界を知らない、大学の技術職員は研究とは何か、また自分の果たす役割を全く知らない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 212 私が所属する研究室では技術専門職員が工学部から派遣されており、実験設備の保守や改良を日々実施しているが、そのような恵まれた研究室は多くないのが現状である。研究者がより研究活動に取り組みやすくするためには、研究支援者や技術支援者の存在が極めて重要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 213 学内の問題かもしれないが、外部資金分配機関から予算配分がされる際、細かい運用のルールについて大学側に策定の自由が与えられることがあるが、部局ごとのルール設定になることが往々にして有り、かつ部局の当たり外れによってその運用の優劣に差が大きいことがあると感じている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 214 研究活動をサポートする人材や組織の運用、環境整備について、より一層の充実が必要である。継続的な研究を行うためには、安定した研究環境(資金、設備、装置等)の確保が重要である。そのためには、所属組織を異動した場合でも継続して研究設備等を使用できるように、設備の流動性を高める必要がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 215 私の部局に限らず、日本全体を見たとき、研究者をサポートする業務を行う人材が全く足りていない。教員が研究、教育に専念できるように、事務的仕事をサポートしてくれるような人材が必要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 216 研究分野によって異なりますが、実験系研究におけるリモート化には限界があると感じています。昨今のコロナ禍において研究遂行のために、オンライン経由における実験操作の指示や指導が行われていますが、安全面においては対面における指示や指導のような危険予測が不十分であると思うことが多々あります。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 217 非正規雇用のいわゆる5年ルールは、本来の立法の意図(雇用の安定)とは真逆の機能を果たしているので一刻も早く撤廃してほしい。大学は終身雇用を約束できるほど確実性のある収入源をもたないため、有能な事務職員や秘書であっても無期雇用で切り替えることはできず、ただでさえ人材不足の中で辞めていくため、さらに組織が弱体化している。むしろ以前の方が秘書や事務員の雇用は安定していた。また、トップ層の国立大を含め、Nature系のReview誌(Nature Reviews Materialsなど、各分野における最先端の科学技術を総括した最上級クラスの雑誌)を閲覧できる大学が国内に存在しないことに驚いている。執筆した者すら自分の大学で読めないと思われている。出版社の契約料高騰および雑誌の乱立に対して、大学や研究者の自助努力に頼らずに、国はなんらかの手立てを打って欲しい。また、Nature Communicationsなどのオープンアクセス誌の掲載料(article processing charge (APC); 65万円程度)をいつでもサポートできる基金のようなものを作って欲しい。URAの部署は大学内にあることは知っているが、何も直接的なサポートを受けていないので、各研究室に一人URAが配属されるくらいまで拡充して欲しい。大型装置の共有化は進んできたので助かっている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- コンピュータサイエンスは変化の早い分野であるので、研究成果を迅速に公開・共有できる仕組みがあつて良いと思うが、それは十分にでないように見える。企業や機関から公開されているデータ(オープンデータ)を用いた研究もやっているが、個々に公開されており、それらのオープンデータへたどり着くことができない場合がある。これらを取りまとめられているリポジトリ(クローンサイトでもよい)があると良いように思う。海外の研究機関には、関連研究を調べる専門の職があったりする。このようなリサーチ補助の仕組みがあると研究が進むと思われるが、そのような仕組みはつくられず、また、適当な人材がいない。人材の育成が必要だと思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 218 研究を実施できる部屋が少ないため、奪い合いになっている。長く大学にいた教授たちが無理矢理占有を推し進めて、十分な場所が確保できない。一般企業などでは、ただのパワハラ案件だと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 219 内部での経費に関しては多様であり、かつ公表されている部分が少なく、追跡が困難である。あまり把握できていない現状がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 220 できて数年の部局であり、共通の建物や部屋すらありません。名前だけです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 221 「研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材」のレベルが低く、そこに人件費が持つて行かれることに研究者が不満を抱いている。また、大学事務の体制が古すぎる。(紙とハンコ、テレワークへの対応など。)(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 222 購読契約されている学術雑誌が少なく、読みたい論文の半分以上がアクセスできない。(最近では他大学と兼務となり、個人としてはある程度解消)教員1人当たりの研究室配属学生数が22人(学部8人、修士12人、博士2人)と多く、研究時間の確保が難しい。授業や入試、会計処理、その他の事務処理に多くの時間を割かれる。科研費のバイアウト制度が始まったが、適用範囲が狭く、実際には活用できていない。研究費が十分にあって、事務員を雇用できる予算は殆どない。競争的資金は全体的に使用制限が厳しすぎるのではないかと。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 223 研究費の応募について所内審査が厳しく、個人の自由が十分に担保されていない。共同利用については、閉ざされていないとは思いますが、つてがないと実際には利用しにくい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 224 ①研究者の研究時間を確保するための取組 大型プロジェクトにおける無用な書類・事務仕事が多すぎる。省庁や予算分配機関こそ積極的にデジタルツールを活用しなければならないと強い危機感を感じている。②研究成果を公開・共有するための取組 全て共有できるわけではない。重要なデータ・本当に社会に役立つデータほど安全保障上の問題が出てくる。研究データに関して安全保障・輸出管理に関する国家の方針が明確化されない限り、真の意味でのデータ共有はされないという強い危機感を持っている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 225 問2-09に関し、自動化や機械学習を取り入れた研究は、機械的に行うことができる非創造的研究に適していると考えられ、基礎研究的な創造的な研究ではそもそも活用できないものである。機械的かつ膨大な作業の箇所には自動化およびAIによる最適化を適用することは望ましいが、AIが創造的発見をできるレベルに達しない限り、意義のある基礎研究ではまだ用いられるのではなく、その意味でのICT技術の変革は研究現場としてはそもそも必要が無いと思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 226 ・研究者個人の裁量のみで利用できる基盤研究費(交付金)の配分は年々削減され、研究者が着想を試す機会やシーズ研究を行う余力が大幅に減少していると感じる。一方で、交付金だけに頼る研究者がいることも事実で、研究者が外部資金獲得の努力を重ねる必要もあると思われる。・組織の本部に企画支援部門が充実しつつあるものの、その部署も余裕がないため、共同研究・知財・外部資金応募等に関して、結局は研究者個人の負担が増大する傾向にあると思われる。大幅な手続の簡素化にも併せて取り組む必要がある。・ガバナンス強化の名のもとに、組織の上層部(理事・理事長等)にプロジェクト研究の進捗等の説明を求められることが増加しており、研究現場の負担増の大きな要因となっているように感じる。情報共有の面でも、大幅な簡素化・合理化と重複による無駄の排除が必要と思われる。・データの利活用の重要性は大部分の研究者が認識していると思われるが、手法の習得・習熟も含め、それに取り組む余裕が研究者にあまりないように思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 227 研究施設、設備の環境が悪い、基本的な空調設備などが不十分で体調不良をきたしながら学内業務を行っている。自分の運営費で空調を整備しなければならない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 228 PI研究者が研究を進め、かつ、その下で人材を育てるためには、PDとして研究員を採用し、さらに業績に応じて助教として昇進可能な額の雇用費を必要とする。その際、被雇用者に専任義務があると育つことができない。雇用費を確保しつつ、若手研究者が自由な研究を推進できるような研究費制度が必要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 229 コロナの収束とともにリモート化をなくそうという、学内外の動きあるが(ハイブリットのコストなども問題かと)、リモートを併用することが今後の研究環境には必須であると思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 230 201-205に関して、機関に配分される予算が少ないので整備が遅れている部分があると思います。209以降に関して、個人によって違うので一概に評価しにくいです(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 231 新型コロナウイルスの影響で、全国の研究者が一同に会する機会がほとんどなくなったことで、地方大学の孤立化が進んだように感じている。関西・首都圏のように研究力の強い大学同士が近接するわけではないため、情報や資源の交流が学内限定になりがちであり、価値観・世界観が日本全国レベルではなく大学内レベルに落ち込んでいるように思う。気がつけば全国レベルのサイエンスから取り残されている、ということが起こっている。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 232 留学先の米国に比べてもコアラボラトリー化が全く進んでいない。最先端の機器は高額化が進み、一研究室では通常購入できないものが増えているのに、予算がコアラボラトリーにほとんど割かれず、古い機器をメンテナンスするのに足りないほどである。一部の研究室が高額な機器を購入して個別に管理していることも多く、中には買い替えなどで使われなくなってそのまま放置されているものもある(実際、私がそれを発見し、その研究室から引き取って共通機器として管理している)。施設単位で積極的に機器を集約しコアラボラトリー化を推進することが、予算の無駄をなくし部局・部署の研究を効率よく推進するのに必要不可欠である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 233 基盤的資金、研究環境はあまりよくないです。論文の調査も満足にできない場合があります。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 234

235 URAが学内にいるが、どういったことを支援してくれるのかが明確でない。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

236 大型機器(高額機器)の維持管理および経年劣化した高額大型機器の更新がかなり困難(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

237 研究基盤について:近年問題となっている論文誌の購読料の高騰により、私の所属する旧帝大工学部でさえも、国外の主要な論文誌(ScienceRoboticsなど)への学内からの無料アクセスができない。そのため、場合によっては国外最先端の論文を読むことができず、自身の研究の新規性の確認すらも行えない状況にある。出版されている論文を個別に購入することも可能であるが、各論文ごとに多大な事務作業と数千円/本のコストが必要であるため多用はできない状況にある。基盤的経費:本学では、助教には運営費などの基盤的経費は割り当てられず、採用年度であってもスタートアップ的な経費が存在しない。そのため、講座の教授などの金銭的な支援を受けられない場合は、基盤的経費が0円の状態で研究を行う必要がある。(私は、雇用の3年目に重点プログラムに採択されたため、特別な措置として大学から100万円の経費を得ている)研究者の研究時間の確保について:勤怠管理や大学指定の業者からの物品購入などの一部の事務作業についてはここ数年でオンライン化が進み、以前の極めて不便かつ、ローカルルールが蔓延していた状況に比べて劇的な改善がなされている。しかしながら、予算の使用における制限や事務処理が大きいこと日々のほとんどを研究ではなく事務処理に割かざるを得ない状況にある。予算の配分元から「過剰な使用の制限」を防止する旨の明確な指標が出されれば、予算に応じて過剰なまでに使用を制限されたり、メールなどで頻繁にいただく「物品購入の理由についての問い合わせ対応」が減ることで、物品購入における事務処理は今の半分に減るものと予想される。また教員の事務作業の改善状況と比較して、大学研究の主な担い手である博士後期課程学生のRAおよびTAにおける日々の勤怠管理については、手書き書類を窓口で直接提出する方式や、月末の事務処理の都合による2回提出(20日に勤務見込みの書類コピーを提出し、30日に原本を提出する)など非合理的な作業が多く残ったままである。リサーチ・アドミニストレーターについて:研究者の成果を社会に示すための広報の専門家が必要であると強く感じる。【続く】

237 現在の日本では、研究者個人が動画の撮影や編集、コンテンツのデザインや、SNSなどの広報戦略を一手に担っているが、これらスキルを持たない研究者も多く、ほとんどの研究成果は世界的な一般社会には認知されず埋もれている状況にある。対して、海外のMITなどは広報が強く、世界中から注目を受ける自前のニュースサイトを持っているため、例えば日本国内の研究をわずかにアレンジした研究がMITで発表、広報された結果、その研究がMITの世界初の研究成果として認知された例も珍しくはない。くだけて言えば、日本の大学は研究成果をバズらせるチカラに欠けている。組織内での研究施設・設備・機器の共用について:最近、大型予算などで購入する設備や機器の共用化を大学などから勧められるが、共用化を行った際の設備の保守がいつも問題になる。学内の不特定多数の研究室に設備を貸し出すには定期的なメンテナンス業務を行う人員が必要であり、技術員およびこれを雇用するための予算が不足しているため、共用化が難しくなっている。公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取組について:オープンソース論文誌への投稿支援の制限や対象期間が厳しいため、制度を活用することができないでいる。研究成果の公表方法の多様化(データの公開、プレプリントの活用等)について:私の研究分野(ロボット工学・機械工学)、特に国内において、データの公開やプレプリントの活用等はあまり行われてはいない。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

238 ○○市をベースにした事務的ルールの縛りが厳しすぎて、提出書類の業務が多すぎる。それに伴い、○○大学内部における独自のルールを設けるのもやめてほしい。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

239 研究資金に関しては、大学では実験研究に使えるほどの交付金が支給されませんので、研究をするためには競争的資金を獲得する必要があります。最初から大型の予算は獲れませんので、金額も期間も全く足りない予算で何とかやりくりしながら研究を進め、継続して複数の競争的資金応募書類を書く必要があります。それぞれの競争的資金には別々のフォーマットで報告書が求められ、常にお金と事務手続き、報告書作成および次の応募書類作成に追われて論文を書く時間もなかなか取れないのが現状です。共用研究設備や共同利用機関に関しては、過去の遺産でかなり整備されている部分がありますが、手続きが煩雑なうえ、どうしても出張が多くなってしまうので、そこまで使いやすくはありません。問2-9にあるような変革が重要と考えます。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

240 研究の結果得られたデータは将来の研究者のために残すことが求められていますが、実際自分が得た努力の結晶であるデータを他の研究者に適当に扱われてしまうのではないかとこの恐れもあり、なかなか前進できずにいます。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

241 所属する部局では、論文等の研究情報へのアクセスが極めて限定的(オンラインで閲覧できる論文誌に限られすぎている)であり、情報収集が難しい。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

242 基盤的経費(機関の内部研究費等)はこの数年10万円以下しか配賦されない、またいくら潤沢に外部資金をとってきても間接経費からのインセンティブが全額吸い上げられていて、間接経費として使用したい居室の備品購入などに毎年苦勞するし(時間的コストを払わざるを得ない)、自身の裁量で居室の環境を改善できない。例えば雇用している契約職員のデスク下が冷えるということでヒーターを買うとか、冬の乾燥対策に加湿器を買うにも、内部予算がほぼつかないので購入までよほど苦勞する。研究の本質的ではないところで時間を取られる上、この観点では外部資金獲得努力が一切無駄になることが非常に残念。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,男性)

243 研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材、スタッフサイエンティスト、リサーチアドミニストレーター、ラボマネージャー、テクニカルスタッフなどのキャリアパス(給与面の充実なども含む)の確立が望まれる。機関内でそうした人材がいないため、研究者個人の外部資金で任期付きで雇用したくても、例えば科研費基盤B程度だと、フルタイム雇用の人材が1名しか雇用できない。従って、単一の資金で、ポスドク/サポート人材/研究費に用いるか、3つの選択肢から優先順位をつけないといけない。そうするとサポート人材は最後になるので、キャリアパスを1個人の研究者レベルで外部資金で作っていくことも難しいように思う。サポート人材は派遣の事務員など誰でも良いわけではなく、理系なら理系修士卒など一定のキャリアを積んだ人が適切だが、最低賃金レベルのパートタイムの仕事はなかなか厳しいように思う。またそういう職種では、育児などで離職した女性が多く、キャリアに見合った同年代の男性では生活が成り立たない程度に、不適切に賃金が安く見積もられているように思う。(重点プログラム研究者,助教、研究員クラス,女性)

244 公的研究資金を用いた研究活動は、それによって得られた知見を積極的にアウトリーチする必要があります。その点において、様々な試みはなされているものの、うまく駆動している印象は持てずいます。マスメディアの他にも、国民との様々な接点をもてる昨今、デジタルメディアを編集・利活用し、研究活動のアウトリーチに寄与する科学コミュニケーション専門の部局が、大学にはあっても良いのではないかと考えています。(重点プログラム研究者,その他,男性)

245 研究費の確保ができて、研究人材確保・環境整備が困難で、研究継続・発展が極めて困難であり、特に関連病院への人材確保や病院の売り上げの観点より障害になることが多い現状。(重点プログラム研究者,その他,男性)

- わたしの研究分野では研究資料の多くが個人のフィールドワーク(野外調査)によって集められるので、フィールドワークの実現がもっとも重要な研究環境の整備につながります。経費だけでなく時間も確保する必要がありますので、金銭的な投資だけで環境がよくなるわけではありません。ただし、民族誌映像やそれを用いた研究成果の還元(映像人類学など)、あるいはアーカイブズ資料を用いた研究(人類学史など)の下位分野もあるので、一般化がやや難しいところではあります。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 「研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材」を得られた場合に、長期雇用が可能であることが望ましい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 研究時間の確保ができず、大変ストレスが溜まっている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 大学内部の研究費(とりわけ運営費交付金)が個人の研究者へと降りてくる金額はスズメの涙ほどしかありません。科研費では支払うことのできない学会の年会費を収めるとそれで尽きてしまう程度金額しかありません(つまり、年間で10万円程度です)。無論、競争的資金をとってきさえすれば研究活動は遂行できるのですが、大学における円滑な活動のために必要な運営費が年間でこの程度しか与えられない現状とわけ最高学府のひとつにおいてこのような状況であることは由々しき事態なのではないかと強く懸念しています。また、研究データの公開・共有は私の研究分野においてはまだまだ黎明期にあると思われます。高価な機材を用いなければ取得できないような類のデータは積極的に共有が進むのかもしれませんが、心理学の実験や調査のように、なんとか個人や少人数のチームでも対応が可能なものに関しては、データの公開と共有は進みにくい(すなわち、当該の結果を確認したいのであれば独自でデータをとればそれでよいと考えている研究者が多い)のではないかと感じています。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 所属分野での研究基盤の整備は、諸外国の状況に比べ、相当に遅れていると感じています。それらを担う諸機関が努力しているにもかかわらず、常勤研究者のポストと競争的資金ではなく基盤的な研究費の減少が止まらないため、十分な体制を構築できないことに起因していると考えます。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 研究基盤や資金については恵まれているが、研究者が生かすためのマネジメント人材が不足している。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 日本では、競争的資金獲得のための煩雑な申請書作成に多くの時間を割く必要がある場合がほとんどである。そのために研究に支障が出るという笑えない話も耳にする。申請等手続きの改善を期待する。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 研究経費使用時の手続きなど、研究に関連する雑用が非常に多いが、競争的資金等を獲得しても「直接研究に関わる」活動以外には使用できないことも多く、結果的に研究時間の確保に回せないことも多い。文科省内を始め、日本の高等教育に関する議論の中で、よく「欧米の主要研究大学」はこうであるので日本もそれに準じる必要がある、といった発言がなされることも多いが、大学からの費用拠出を伴うTAやRAの存在(例えばTAが教員の行った試験の採点をしたり、場合によっては、教育活動の補助を大幅に行ったりする)や、獲得した競争的資金の柔軟な使用方法(講義を担当する人を雇用して自分は研究に専念するなどの使用方法)、大学内の資金を獲得するための高額な学費(例えば米国の有名私立大学は1年間に600万円以上の学費を取るなど)、一人当たりの教員が担う授業コマ数や行政役職、膨大な労力が必要とする入試業務の有無、学内会議等の回数の大きな違い、など、研究支援を行う体制が大きく違うのにそれを日本に当てはめようとして無理をせざるを得ない状況が作り出されていると感じる。正直自分も、招聘を含む海外研究者との共同研究やさらなる研究を行ってそれを海外に発信することをしたいと思っているが、現実的には、授業、校務、研究のいずれも(有償且つ補助的であっても)他の人に頼むことができず、多くを自分一人でやらざるを得ない状況であるため、実際には誘いに応じることができないのが現状である。また、カリキュラムや授業の策定方法など、日本は文科省を始めとする政府の方針や、それを実現するための学内手続きが非常に厳しくかつ煩雑で、授業などで新しいアイデアを試してみようと思っても、詰めてしまわざるを得ないと感じている。授業時間の確保なども、形式的すぎると感じている。正直、「欧米の主要大学」は、講義等についても、授業時間や内容も含め、割と柔軟に対応しているのが実情だと思う(例えば、オックスフォード大学は、一年の授業時間は8週間×3学期構成)。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 所属部局は研究の基礎的経費(運営費交付金の配分)がきわめて少ないので、海外調査の必要な種類の研究は、外部資金なしには遂行できない。また、科研費の文系の審査は非常に保守的な傾向があり、領域をまたがるような研究を行っている文系研究者は十分な研究資金の獲得が困難な状況にある。一方、まわりにはフィールド研究の不要な研究者で研究費の余っている人もいて、必要なところに必要な資金が行き渡っていないのが現状である。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- ciniiなど総合的な研究論文データベースの拡充が必要。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 私の専門分野である先端科学・技術ガバナンスは、自然科学と人文・社会科学を架橋する分野であり、残念ながら日本における研究は十分であるとは言えない。また、所属する部局・部署のマネジメント、教育に加え、公務などにより研究時間の確保が難しい。リサーチ・アドミニストレーターや研究およびその他の業務への支援員を利用できる制度が必要であると考える。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 問2-01に「あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ」とあるが、研究基盤を「大学図書館、論文文等の研究情報へのアクセス、データプラットフォーム、研究情報ネットワーク」等と考えた場合、自分が所属する機関以外の状況は分かりづらいことが多いので、「日本の全般的な状況を踏まえ」という表現はないほうがよいのではないのでしょうか。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 理系と違って、助手や秘書がいるわけではなく、例えばプロジェクトであっても、研究者が寄り合うという形なので、研究の本筋以外の部分(データの整理や公開のための作業など)はどうしても後回しになりがちです。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 研究支援者の確保はわたくしの所属する組織(大学)では非常に前時代的で呆れます。実験補助員を雇用する際、学生であれば2か月勤務したら1か月は勤務できず、4か月目に再度全ての手続き(給与口座の再登録までを含めて)をやり直し、また2か月勤務して1か月休むことを繰り返さなければなりません。「1か月休む理由は勉強に勤む機会を与えるため」と当局は言います。しかし、この休む期間に学生は別のアルバイト(飲食が多い)に出てしまい、場合によってはそちらの方が給料が良いので戻ってきません。こうして実験補助員を再度探し、教育し直す必要があるばかりか、研究に触れる機会が減るという点で育成にとってもマイナスでしかないのですが、総長に陳情しても事務へ丸投げでした。当然事務の回答は見当違いで、現場のことを何もみてもらず失望しています。こんな低いレベルの研究環境整備ですら置いている現状です。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)

- 研究費や施設、リポジトリの構築などの環境整備はできていと思うが、積極的な活用をするムードにはあまりないと思う。そもそも研究にあまり重きが置かれず、校務など研究にも教育にもかかわらない業務が最優先されるため、宝の持ち腐れ感が否めない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 研究を行う際に、基盤経費はほとんどないため全て外部資金を獲得することで賄っている。現在のところ、複数の外部資金が途切れることなく獲得できているため、研究を進められているが、研究資金が途切れるタイミングで大幅に研究を縮小せざるを得ない可能性を不安に思っている。また、共用機器を使う際の手続きなど、明示的に示されていないものも多いため、結局は個人的なコネを使って何とかしている。研究補助者や秘書の雇用なども、外部資金で行う必要があるため、研究に支障が出ない範囲で行うのが難しい。研究成果のリポジトリ等での公開は一般的になってきていると思うが、リポジトリやデータベースが乱立しているせいで、登録・活用する際に支障が出ている。さらに、大型研究費・プロジェクトにはデータベース開発自体を目的としたものがいくつもあり、こういう研究ははっきり言えば、研究費の無駄遣いでしかないように思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究費(基盤経費)が乏しく、外部資金を獲得しない限り、研究が困難なのが現状です。そのため、外部資金を獲得することが必須となり、結果として、外部資金獲得のための申請書の作成、報告書の作成に追われ、研究に集中できないうえ、長期的な展望をもって研究テーマに取り組むことが困難になっています。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 商業的論文掲載誌の価格高騰に伴い、大学図書館などで多様な分野の雑誌の契約がオンライン・オフライン共に難しくなっている。研究の多様性を維持するためには、利用者が少ない雑誌も目を通せるような機会を作っておくことが重要であるし、同様に研究成果の共有としての論文発表であるので、さまざまな研究者の目に留まるような発表方法が望ましい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- ・コロナ禍において、会議はオンラインで十分対応できることがわかったが、現在、対面の会議に戻ってしまった。研究時間を確保するためには、オンラインで対応できることはオンラインで対応するようにしてほしい。・ICT技術に基づいた新しい研究を進めたいが、授業実践においては大学の教室ネットワーク環境やPC機器がICT技術に対応していないことが多い。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 研究室が助教の複数人で使用する大部屋となっているため、集中して研究できる環境からは程遠い。また、学生を個別指導する環境も不十分である。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 海外への雑誌論文の投稿についての支援が、まだ整っていないように考える。海外への雑誌論文への投稿は、海外留学の経験がないと難しい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 部局で配分される研究費が少ないので、外部資金獲得に多大な労力を割かざるを得ないが、事務スタッフが削減されており事務作業を教員が行っているため研究時間がほとんどない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 自分の専門分野が、所謂、「文系」であるため、所属学部で組織だって研究するスタイルになっていない。研究資金はあっても、結局、資金獲得、その管理、データクリーニング、分析等、研究の基礎的なことからすべて自分一人でやっているため、純粋に研究時間に割ける時間が減少してしまっている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 電子ジャーナルへのアクセスが悲惨な状況にある。大学間の格差も大きいので、国による基盤整備を望む。所属機関の内部研究費は少額であるため、個人で競争的研究費を獲得することが必須であり、安定的な研究基盤が設けられているとはいえない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 回答者の研究分野において、研究成果の公表方法の多様化が望ましいのかどうかわからない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 研究環境以前に、研究遂行能力が低い研究者が多すぎる。そもそも、研究をまともに行わずに学務や就職活動支援、委員会などに奔走し、仕事をした気になっている教員が多すぎる。したがって、研究環境は人事的な面からも、改善が必要である。研究以外のところで熱意を燃やして、委員会の役職や雑用を押し付けるのはやめてほしいと考えている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 論文等の研究情報へのアクセスの弱さは致命的であると考え。論文、特に海外への論文にアクセスができないなか国際的な論文を出版しろという流れは、「竹槍でB29と戦う」ようなものであると感じざるを得ない。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 学術雑誌の購読費用高騰が大学の予算を逼迫させており、国が解決策を提示し、商業出版社との交渉を積極的に進めて欲しい。(大学マネジメント層、学長等クラス、)
- ・選択と集中がいき過ぎているので運営交付金のような各研究室への基盤的研究費は増やすべきだと思う。・研究上のデータベース構築など、オープンサイエンスの理念を取り入れ、公益的な観点から、様々な経済的支援が求められる。・研究施設・設備の活用を効率的なものとするためには、それを扱う人材の教育・確保が必須である。研究施設、設備、機器は整っていると考えられる。・共用化する取り組みにより、さらに効率的な運営、利用が可能かもしれない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 科研費により(文系も含む)あらゆる分野で競争的研究費が得られる環境が整っている点は、諸外国に比べても恵まれている。法人化以降、研究者の研究時間の確保は積年の課題となっており、さまざまな対策が取られているが、改善の兆しは見られない。競争的研究費への応募、各種の評価等にかかるエフォートが増大傾向にあり、研究時間にしわ寄せが出ている。オープンサイエンスの推進が遅れており、研究活動への悪影響が懸念される。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 電子ジャーナルの高騰化が大きな負担になっていると感じる。研究機器も高額化しており、外国のレベルに追いついていない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 201に関しては、電子ジャーナル契約が財政的に大きな負担となっている。203に関連して競争的に研究資金の間接経費は一律30%と定着したことは評価できる。一方で、民間からの間接的経費割合に関しては、これまで以上に拡充させる必要があり、産業界との継続的な対話が必要と認識している。206に関しては自主経費で産学連携を主体とした研究棟を整備し一定の成果を上げているものの、早くも研究スペースが足りない課題が出てきている。207・209に関してはコアファシリティ整備事業を活用して共有化・ICT化を始めたところであり、効果が出るのに若干の時間を有する。210に関して奇しくもコロナ禍によって進んだと言える。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 278 研究施設、設備等の共用は、環境が整ってきたが、十分利用できていない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

279 大学間のデータ共有については我が国は遅れていると思う。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

280 運営費交付金の削減により、人件費比率が高い本学では、教員1人当たりの基盤の研究費が十分に措置できない現状である。この状況を少しでも改善するために、組織内で研究施設・設備・機器を共用する仕組み(コアファシリティ化)を充実させる取り組みを開始した。また、各教員の研究に関するデータベースを充実させることで、本学教員の研究成果を外部に広く公開するように努めている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

281 研究施設・設備の充実を図ると同時に、技術職員の拡充も必要不可欠である。海外の大学の研究室には複数名の技術職員が配置されていることが多い。一方、日本の大学の技術職員の数が非常に少ない。技術職員を増やすことによって、教員は実験指導、設備メンテナンス、学生指導等の時間を減らすことができ、より多くの時間を研究に充てることができる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

282 現在、大学としてDX推進を行っている最中である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

283 日本の研究体制は古く、給料、研究室の面積など悪平等となっている。改革をしようとしても、反対されるので改革は進まない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

284 研究スペース、研究費、インターネット、ジャーナルの購読などの研究基盤は、多くの大学で厳しい状況にあり、大学全体の底上げが必要と考えられる(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

285 公立大学において、研究機器共用や研究データマネジメントの取り組みがやや遅れ気味である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

286 オンライン学術雑誌高騰の問題は日本が一丸となって解決を目指す必要がある(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

287 基盤的な研究費が不足しているため、長期的な基礎研究が持続できなくなっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

288 電子ジャーナルの高騰が継続的購読を困難にしつつある。研究リソースとして極めて重要であるが、現在の購読レベルを維持しているか不安である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

289 競争的資金の獲得・マネジメントや、過剰ともいえるほどのリスク回避のためのさまざまな事務作業・書類づくりなどにより、十分な教育・研究時間を確保できていない研究者はさきわめて多いように思われます。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

290 施設の老朽化が著しい。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

291 研究環境の整備は、個々の大学の努力だけでなく、国としての取組みが重要になる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

292 様々な評価に追われて研究時間が削減されているのが現在の中堅～シニア教員の現状であり、この状況を改善しない限り日本の研究力強化は難しい。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

293 組織として、研究設備や環境の整備に取り組んでいるが、財源の確保に窮している。理工系の場合、研究設備の優劣が研究成果の優劣に直結することもあり、研究設備を刷新するための経費を国として確保することが必要である。このままでは、資金的に余裕のある大学とない大学の研究力格差は開く一方であり、特定研究大学制度ができたとしてもそこで育成される若手研究者が十分な研究環境で研究を進めることができない状況にならねない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

294 サイエンスの世界のみならず、日本の企業活動・経済全体の問題は人の交流の少なさにあると考える。国全体で適材適所の人材配置となっていないし、知識や人の流動性に乏しい。国は研究の拠点をつくばや帝国大学(重点10大学)に集約しようとしているが、つくばの一部の施設を除いて、非常に閉鎖的で外部の者には使いにくい。また、任期制のポストドクなど、欧米の制度を模倣して人材の流動性を高める工夫はしていると思うが、残念ながら研究者の側にその意識はなく、大学間の人的な流動性は極めて低い。産業界と大学間の人的交流についても、例えば文部科学省で大学院教員としての適性を判定する際には論文の数や大学での教育実績(年数)をもとに行っており、交流の大きな妨げになっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

295 ・学術誌の電子ジャーナル化に伴いその高騰化に苦慮している機関が多いのではないかと推測されます。財政的支援とともに何らかの抜本的な対策が必要である。・リサーチアドミニストレータ(RA)は大学の大型プロジェクト研究推進に不可欠であるが、文科省の当初補助制度の終了に伴い国立大学に偏ったまま放置されている。研究型公立大学、私立大学への支援も強化して国全体の科学技術力向上に向け、また幅広く研究の裾野を拡大することでわが国全体の科学技術推進のモチベーションを高めるべきである。・特に、先駆的な異分野融合研究プロジェクトを開発、実行するためには、真に優秀なRAは必須である。・各大学、研究機関が保有する大型研究施設・設備を幅広く、有効に、かつ効率的に活用するためにはDXを促進して、リモート化や効率的なデータ保管に努めることが求められる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

296 大学内での機器の共有化は高いレベルにあるが、大型高額の先端研究用機器の更新および新規設置が充分には進んでいない。公立大学の為、設置者である地方公共団体に当該機器の必要性に関する充分な説明を行い、理解を得る努力が肝要となっている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

297 研究者が研究資金獲得のためなどにかかる時間が年々増加しており、十分な研究時間の確保が喫緊の課題ではないか。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

298 中堅研究者も教育や学内の組織活動(委員会活動等)が忙しく、研究に専念するのが困難です。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

299 国からの研究費が不十分との意見も社会的にはありますが、国立の研究所は外部の利用者を拡充するための取り組みや成果紹介に精力的に取り組まれていると思います。本校に近い組織としては兵庫県にある〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇センター【非営利団体名】のSPRing-8があり、研究成果をWeb上での紹介だけでなく印刷体でも配布され、関心のある研究者への情報提供は高いレベルでサポートされていると考えます。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 300 研究環境の整備に関する資金の調達が、なかなか厳しいものがあります。国からの支援の増加を望み、期待しております。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 301 私立大学では(国公立大学に比べて)教育の比重(負担)が非常に大きい。また,本学の場合,基幹科目に兼任教員を充てないことが不文律としてあり,これが研究時間を大きく阻害する要因となっている。コロナ禍により,ICTの導入は,研究面でも教育面でも大きく進んだが,現場のレベルでは,教員(研究者)のスキルの違いにより活用の程度・有効性が大きく異なる。大学として,現場レベルの個々の教員をサポートするほど,支援体制は十分ではない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 302 医学系なので,臨床データの共有,利活用などは,世界に比べて,難しい状況である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 303 大学生のおよそ8割は私立大学に所属しており,人材の裾野を拡げ底上げをするためにも,私立大学の研究基盤整備に公的資金を投入することが,結果として国力向上に繋がると考えている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 304 学術雑誌の購読料の高騰は大変に大きな問題であり,国として策を考えて欲しい。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)
- 305 教育研究DXの推進にあわせ,ネットワークの更新を予定しており,より一層の研究環境の充実を目指しています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 306 研究装置の老朽化が目立つようになったが,大型研究装置の導入はますます困難となっている。研究DXについてはこれから取り組むべき課題と言える。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 307 問2-01に関して,私の所属機関も含めて地方国立大学でよく耳にすることは電子ジャーナルへのアクセスが極めて限定されているということです。旧帝大では普通にアクセスできる雑誌の情報が得られない環境においては研究の質が制約されてしまい,また,若手の研究意欲の面でも非常にマイナスが大きいと感じています。全国の大学において電子ジャーナルへの公平にアクセスできることは日本の研究基盤整備としてとても重要であると考えています。オープンジャーナル化が加速している流れではありますが,現状では有料オンライン雑誌の情報が速やかに得られないと研究競争には勝てません。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 308 日本の大学が企業から受ける研究は他国に比べて多くないようです。大学が企業から信頼されて研究および人材育成を可能とする体制(優遇措置を含む)の構築が肝要。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 309 個々の大学,特に,小規模大学で個別にITシステムやデータリポジトリを構築・運用するには限界があるため,〇〇〇等【大学共同利用機関名】を中心に共通的なクラウドサービスを提供し,日本全体のICT技術導入のための人的・資金的コストを低減する取り組みの推進が望まれます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 310 公的機関の施設・設備,国公立大学の施設・設備,公的研究費による高額機器などは,所属を超えてもっと広く誰でも使えるようにしていく方がよい。欧米に比べて少ない日本のリソースを共同でもっと活用するべきだと思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 311 研究データポリシーの整備は全国大学を見ても,まだまだと考えている。いつまでに,何を求め,〇〇の効用を期待するなど,政府からの明確なメッセージが重要と考える。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 312 とりわけ,最低限の研究活動を実施するために必要な研究資金および電子ジャーナルを含む基盤設備については,十分な状況ではないように思います。大型の研究プロジェクトも有効ですが,個々の研究者の活動基盤を確保することも大きな課題であるように思われます。また,多くの研究者が一つの目標を目指して参画する「領域形成型」のプロジェクトが,もっと多く設定されれば,研究者間の交流も拡大すると思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 313 研究者を支援する組織体制の構築,整備,運用は,多様化複雑化している。質問項目の研究基盤整備,研究施設の充実とともに,研究データ基盤整備や,安全保障輸出管理,ABSIほか研究コンプライアンス対応が必要となっている。研究環境の充実の研究支援部門の充実とあわせて考える必要があると考える。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 314 データの共有という点に関していえば,各府省や公的機関が保有する大学や研究機関に関するデータを共有化し,調査や報告の負担を軽減していただきたい。例えばe-Rad上で,各大学機関の情報,研究者の情報を活用すれば,研究費申請の際に必要な情報は大幅に削減できるのではないかと,大学側・資金配分側の双方で同じ情報を何度も確認していることになっていると考える。ワンスオンリーの原則で各府省・支援機関が取り組んでいただきたい。共有化のメリットが浸透すれば,データポリシー策定の必要性や意義も研究者側が理解できる状況にある。やみくもにITツールを導入することでかえって負担が増すことになるのではないかと危惧している。公開・共有による具体的な成果があがっている事例を文科省等において共有いただく等により目的を明確にいただき,データポリシー策定やDXが目的化しないようにすべき。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 315 研究費,研究施設・設備など,全ての研究資源は我が国全体で圧倒的に不足していると感じている。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 316 基盤の経費である運営費交付金が法人化後削減され,授業料等学生納付金も法人化後,費用省令が改定されず標準額が固定されている。一方で給与はベースアップ等で増加の一途である。収入が増えない状況において,多くの大学が人件費の削減(教員数,事務職員数の削減),研究費の削減を行っている状況であると思う。(大学マネジメント層,その他,男性)
- 317 競争的研究費の確保等,比較的高い水準で推移していると認識しているが,教員・研究者個人レベルでは取得の状況にばらつきがある。本人が望んで取得しているものではあるが,負担軽減措置を取り入れる必要性を(公平性を担保した上で)感じている。また運営費交付金に基づく基盤の研究費は低減しており基礎的長期的研究の安定的基盤は脆弱になっている。さらに外部経費をとれている機関とそうでない機関とで教員の当校費に大きな差が出てきているのが現状で,運営費交付金の削減が続くと近い将来ほぼゼロになる機関が出てくる可能性がある。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 318 最新の機器を常に個々の研究機関で整備し続けることは難しい。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 319 研究費が大型で実用的な技術開発に多く配分されすぎている。基礎的で,基本的な研究のサポートが非常に足りない。研究の支援に対する予算が限られており,テクニシャンや,URAなどに使える資金がほとんどない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 320 基盤経費が約12.5億円,外部資金での稼ぎが約10億円,その間接経費が約1.8億円.だいたい運営交付金と外部資金が半々.外部資金収入に伴う間接経費で,何とか共同利用・共同研究をまわしているのが現状.外部資金の稼ぎが悪くなると,途端に運営は危うくなるのが実情.40年ほど前に研究所に居た頃を思うと,実にしっかりと共同利用・共同研究はマネージメントされているし成果もあがっている(基盤経費は減っているのに共同利用・共同研究の成果については雲泥の差).(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 321 生物系研究などスモールサイエンスにおいても研究室単位では購入できない高額機器が必要であるとともに,最先端機器が短期間で更新され共用・共同利用で対応する必要性が急速に増している.これに対応するためには,共同利用・共同研究を目的とした恒常的な組織における最先端機器の集中的な整備・充実が必要と考える(例として欧州におけるEMBLなど,バイオイメーシングセンター設置等).これにより共同利用・共同研究を通じて若手研究者や,研究環境が十分でない大学における優れた研究者に研究の機会を十分に与えることが期待できる.また,大学共同利用機関や共同研究拠点のネットワーク化を推進するとともに,周知を更に進める必要がある.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 322 研究活動に必要な手段(ハードウェア)の整備は進んだが,そのもたらした大量のデータを処理し,データベースとして活用していくための計算機資源,ソフトウェア,それらに必要な人材のポストが十分でない.言い換えれば,ハードウェアの建設や開発に比べて,データの利活用に必要な予算の必須性が,現在の予算要求の構造上訴えにくく,また事項化しにくい.その結果,重要性に比べてその影が薄くなりがちであり,予算確保に結びついていない.長年の1流のハードに3流の計算機資源の状況が,改善されていない.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 323 コロナによりリモート化は一挙に進展した(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 324 法人の基盤経費である運営費交付金が減額されており,研究経費は外部資金に頼らざるを得ない状況である.最近の外部資金は,社会実装が強く求められ,民間企業とのマッチングファンドが条件となるケースが多い.そのため,基礎研究分野では,外部資金の獲得が難しくなっている.運営費交付金の増額が必要.コロナ禍を契機にDX化やweb会議の利用が大きく進んだ.データリポジトリの問題は,電子ジャーナルの高騰とも関連して大きくなってきており,国としての政策を明確にする必要がある.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 325 国の予算配分が厳しい中であり,施設の更新などは後回しになりがちである.論文掲載費の高騰は論文出版に偏重した評価制度の裏返しと思う.リポジトリの拡充は悪くないが,国内学会誌や紀要など安価に出版できる場での研究成果公表に良い評価を与えるなど良いのではないだろうか.DOIがあり,英語が記載されていれば世界中からアクセスできる時代であるので,そこを活用したい.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 326 小さな研究機関なので,研究活動を円滑にマネジメントするための業務に従事する専門人材の確保やICTの活用を推進する能力の点では大きな組織より不利な状況にあると感じる.限られた能力の範囲ではあるが,これらに対応していこうと努力している.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 327 ICT技術に基づく研究方法の変革については,全ての分野にとって重要なものではない(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 328 共通指標の下に組織同士を競争させる仕組みではなく,研究者同士を競争させる仕組みを完備し,基礎的な研究費を拡充してほしい.さらに,研究支援人材の育成と増加が喫緊の課題であると思う.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 329 私の研究分野では取得データは一定占有期間後公開するのが原則となっている.違った切り口でデータを解析することで,2次利用でも多くの研究成果が出ている.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,男性)
- 330 ・研究施設の老朽化が進む中,運営費交付金の定率削減により,研究に使うべき予算が確保できなくなっている.・RAの育成に関する好例があれば情報として知りたい.(国研等マネジメント層,教授,部局長等クラス,女性)
- 331 科学立国として最先端の研究を推進するための基盤整備維持は,予算(機器導入,機器のオペレーターの雇用経費)が削減されているなか,非常に厳しい状況にある.部局,大学を超えた機器の共用化などの取組も行われており,効率的な運営も試みられているが,機器更新などをより積極的に行う必要がある.大学共同利用機関を中心として,最先端研究を進めるネットワーク構築をより強化するなどの仕掛けも必要と思われるが,その大学共同利用機関においても最先端機器へ更新の状況は厳しい状況にある.(国研等マネジメント層,准教授,主任研究員クラス,男性)
- 332 本研究所では,いわゆる「内部研究費」は少ないが,大学共同利用機関として,ほぼすべての研究が「共同研究プロジェクト」としておこなわれており,その研究経費は十分である.それに加え,ほぼすべての研究者が科学研究費助成事業(科研費)に応募し,採択されている状況であり,それらを踏まえると,研究費に関しては,申し分ない.本研究所の施設・設備としては,いわゆる実験機器ではなく,コーパスをはじめとした言語資源であり,国公立大学のみならず,私立大学からの利用も多い.さらに,ここ数年は,企業との契約も増加している.(国研等マネジメント層,助教,研究員クラス,男性)
- 333 大学等への研究資金の補助,オーバードクターではなく助教等の正規ポスト等欧米や中国と比べるとはなはだ不十分であると考えます(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 334 日本の大学や公的研究機関は,競争的資金の獲得に縛られており,革新的な研究や基礎研究が疎かになっていると感じている.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 335 大学における間接経費の使途が概ね不明瞭であり,明確に示すことで,比率を上げることに對して理解が得られる可能性がある.(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 336 国際競争力という視点で見ると我が国の研究環境は十分とは言えないと思う(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 337 日本の大学や公的研究機関に対して独立採算を求める制度がスタートして以降,優秀な研究者の流出ならびに研究資金の不足は深刻であると感じています.(大企業の代表等,学長等クラス,女性)
- 338 これまで付き合いのある大学の研究室においては,資金が十分でない研究室も多くあり,公的資金を獲得するための手続きや作業に多くの時間を割かれているように思えます.大学ではリモートでの授業がなされていることもあり,民間企業よりもリモートに関する設備やノウハウは多くあると思う.(大企業の代表等,教授,部局長等クラス,男性)

- 339 お会いする先生方は皆さん、資金の調達難、設備の老朽化、何をするのも自らが動く必要がある、というところで苦労されているお話ばかりです。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 340 研究分野によって研究資金配分等の差が大きい、国家の戦略的なテーマ選定が重要かつ必要であると思います。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 341 目先の成果を求めた研究テーマに資源が配分されやすい傾向が無い(逆に基礎研究への資源配分が不十分)が懸念点です。基礎研究へ資源配分する際、どのテーマを選択するかは高度な目利きが必要で難しい課題だとは思いますが。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 342 研究者が充実した研究をおくる環境及び資本(資金)を含めた全般的な基盤そのものが不十分で、またその研究及び研究成果、研究者を経済全体の裾野まで拡充できれば、企業能力全体の底上げに繋がれると感じています。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 343 日本の大学や公的研究機関においては、セキュリティを確認したうえで、個人情報等の取り扱いを緩めるべきかと思います。そうしないと、AI等において海外に後れを取ってしまうかと思っています。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 344 民間企業から見ると大学の基礎研究に対する資金、インフラはもっと強化すべきに見えます。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 345 IT分野では、技術的にも制度的にも日本は遅れているように思われます。AI研究やデータサイエンティスト等のITスキルを持つ人材の育成に加え、国内外を含めた情報共有が進むような法規制のあり方を早急に整備、調整する必要性を感じています。(大企業の代表等、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 346 本ページに記載された質問の内容に関する情報自体が、外部から取得／閲覧可能なかどうか、またそれらが告知されているかどうかは不明です。そもその周知活動自体が不足しているように思われます。(大企業の代表等、その他、男性)
- 347 大学や研究機関の内部状況については、外部からは詳しくわからず評価難しいが、交流時に感じるのとはかなりデジタル化等企業に比べると遅れている感あり。(大企業の代表等、その他、男性)
- 348 日本の技術マップが存在しないため、どこにどのような技術が存在するのかわからない。よって技術面から見た時にどの分野を強化すべきかわからない。日本の事業戦略と整合させた研究開発とならず、飛び石状に技術開発がなされている。日本で力を結集させて必要な技術獲得に取り組む枠組みが必要。(大企業の代表等、その他、女性)
- 349 上記の質問は漠然としすぎていて、評価を選ぶ基準が曖昧となる懸念があります。むしろこのような機会を利用して、各問いに関連した「日本の大学や公的研究機関」が取り組んでいる内容を観られるようなリンクを張っておくとかすれば、より認知度や理解が高まるのではないかと感じました。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、)
- 350 限られた大学研究機関との共同研究でしか対応していないので、日本の全般的なという観点での回答は難しい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 351 長期目線で国家戦略的な研究ターゲットが絞れておらず、集中的な資源投入が出来ていない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 352 事務手続きの煩雑さ、提出書類の多さ、には閉口する。事務組織の立場ではなく、利用者の立場に立ったマネジメントが求められる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 353 日本の研究体制や資金状況を比較する対象としてどこを考えるかによって、回答が変わる。今回は、ドイツとの比較において記載したつもりである。ただし、ドイツにも研究の課題はあるだろうから、完全に正しい答えにはなっていない可能性もある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 354 大学の先生が「社会貢献」が大学の法的に定められた使命であることを知らない。また、個人の昇進や常勤職を得るために論文を粗製濫造し、あるいは「成果の出やすい研究」だけに携わりたがるため、社会実装とはほど遠い研究と研究指向である。その対極に居る先生も見かけるが、そうした成果は「秘密やノウハウ」として中身がうやむやな状態で公表されるので、一企業としては参考になれない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 355 大学の教員の雑用や会議の時間が多すぎる。研究と世界レベルでの学術交流、産学連携での指導に、教員が多くの時間を費やせるようにする必要がある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 356 研究以外の書類や手続きに時間やリソースの負荷が大きくなっているような声を聞いている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 357 一番研究力がピークのポストドク、准教授あたりが研究できる時間と予算がとれないのが課題であるとする。企業との共同研究を促すためにも研究開発費に伴う税制優遇などを実施するべき(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 358 意見です。とにかく、研究費が足りないと研究者より切実な話を聞きます。先日は数十万の機材が買えず、2年分割でという申し入れがありました。こんな状況では、ICTとかデータ活用だとか言うのは無理です。研究費を増額すべきです。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 359 研究者のキャリアパス構築環境についてはまだまだ改善の余地があると思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)

- 研究の資金面や環境は整備されてきている。①チームで行う研究と②個人や学生の小グループで行う研究では、研究の性格が大きく異なる。独創性があり発展性のある研究は②から生まれることが多いと感じる。1970-2000年頃の大学の研究は資金不足で劣悪な環境でも、丁寧に時間をかけて研究者の気のすむまで研究を続けられた結果、後世に残る素晴らしい研究が生まれてきたように感じられる。同列に扱えない①と②に対して合理性のある組織や資金の創設が欲しい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 自由な発想に基づく研究の育成を積極的に促進する体制を新たに構築すべき。発想は不意に生まれるもので、規制の職制廃止など頭を押さえつけない体制構築が必要。研究時間の24時間開放など、出来ることから改良すべき。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- サラリーマンの税金は、毎年何かしらの形で増えているが、国としては横ばい、つまり、衰退しか見えない。税金の使い先で、明らかに無駄になっているシステムを排除し、アメリカ、中国に負けない国力の基礎となる研究に正しく資金を投入し、また、研究者のモチベーションが上がるシステムを構築して欲しい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 大学・公的機関における研究費の状況については、まさに悲惨としかいいようがない状況であり、教員が研究費獲得のために走り回り、本来の研究がおろそかになってしまうという本末転倒のような状況が非常に一般的に見られる。またそれをサポートする人材(URA,大学職員)の育成や採用、さらには彼らに対する評価体制も十分ではなく、このような職種に対して、特に大学内での評価が低い傾向がみられるため、そういった職種に人が集まらないという傾向もある。研究費の増額はいうまでもないことだが、それを活かす人材の育成を進めていくことが必要である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 一部の施設には十分な設備や資金を得ているが、その理由が明確でない。成果を重視すると言われているが、成果は論文どまりで、試作品が稼働したと発表するまで、従って報告の際にCOIに関与することがない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 日本の研究環境は悪すぎると思う。もつとその人しかできない仕事をやるべきで雑用は非常勤を雇用すべきだと思う。特に最近悪くなるのが早くなっているように感じる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 海外(例えば中国)などと比べ、日本の大学や公的研究機関の研究開発の力の入れ方は低く感じます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 研究資源の不足、研究活動におけるIT化や情報共有システムの不足は大きな課題。改善のために国に動いてもらいたい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 資源的な環境は整っていると思いますが、ツールの活用システムやサポート等の環境整備が、まだ、不十分と感じる時があります。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 大学における研究が、最先端なのかというそうではないように思われます。民間企業では、最先端のモノのあるかもしれませんが、数年後には他国にキャッチアップされ、ベンチャー事業会社のすぐに無くなっているのも周知のごとくです。本当に必要な研究には研究費が必要だと思います。集中と選択をすることで、効果的な研究費の活用が必要だと思います。研究者の名前(力関係)だけで、評価される時代は、時代遅れのように思われます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 私から見て、日本が行っている研究テーマや研究装置類は世界でも先端であり、やっておられる先生方も時間を惜しんで研究に打ち込まれていると察します。費用については、多ければそれだけ質の高い設備が使用できるはずですので、出てくる結果の信頼性が高いと考えます。しかし、それぞれの研究テーマが細分化されてしまいブロード化していると思われるため、研究者のつながりが細くなっているのではないかと感じます。また、研究成果の発表が日本語が主体のため、海外からの引き合いや参照が減ってしまっているかと危惧しています。是非、日本の研究実力発信の為、流行ではないですが、ワンストップ的な大がかりなプラットフォームを作っていくべきではないかと存じます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- マスで考えても国際競争には到底太刀打ちできない予算かと考えます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 規制が多過ぎる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 基盤研究における採択・不採択の基準が不明瞭な印象。対象期間も短い場合が散見する。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 研究活動における予算は確保しにくくなっていると思われる。取り組まれているとは思いますが、各大学や研究機関ごとの研究の役割分担を行い、資源を集中させ、効率的な研究活動が行える環境整備をさらに進める必要があると考えます。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 学術データ基盤の整備は、今後極めて重要になるので、理工系、医歯薬系、人文社会系それぞれの特性を考えて、研究者の負担にならない管理、公開、利活用の基盤を日本語と英語の双方で進めるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 国の施策に直接かかわる国立研究機関に出るべき公的な研究資金が、個人に出る競争的研究費に多くが置き換えられており、その点で、むだな労力(応募、審議、採択等)がかかるシステムを、もう少し改善出来ないものであろうか。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 公的資金を得て研究をまとめた後、単に報告書という形態で「業績」とするのでは、自己満足になるので、それを公刊するシステムを強化して、成果を広く社会に還元する工夫をしていただきたい。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- データレポジトリシステムの構築やデータ公開などが進むが、入力等の支援が不十分であり、研究業務を圧迫している。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 国立大学の基盤的経費(機関の内部研究費)はあまりに少なすぎる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 様々な研究成果の公開方法がありますが、一元化することで、はるかに良くなります。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

- 381 データリポジトリの構築は行われてきたが、共同研究に発展するような活用は行われていないと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 382 この問いに関しては、状況が徐々に改善されているように感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 383 「日本の全般的な状況を踏まえ」という設問の要件があると回答が難しくなります。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 384 地方国立大学法人における基盤的経費の底上げが必要。多くは公的な競争的資金を十分に獲得できる環境(体制、分野を跨ぐ提案能力)にあらず。また、民間資金を提供する相手にも恵まれない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 385 研究成果が論文発表のみでなく、データとして活用されることが重要である。そのためのシステム(機関)が必要と思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 386 ・特に地方の大学に関しては、地元企業との連携を図り、新技術の開発を社会実装していくための大学の役割は大きく、地域経済の活性化に貢献していくことが期待されているが、研究費が十分に確保できているかについて、ヒアリングをしていただき、大学格差をなくしていくことも重要ではないかと思う。・公的研究資金を用いて得られたデータについては、日本の重要な資産であり、経済安全保障を加味しながら、利活用の促進が図れるように更なる充実した仕組みの構築を期待する。データの重要性について大学等に啓発を図っていくことも必要ではないかと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 387 まだまだデジタルでオープンに提供されている資料は海外に比べて少ない。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 388 国や大学の研究力評価(国際社会の中での見え方)については、英語での成果発信力が弱いことが致命的に影響している。日本国内で著名な研究者が、国際的データベースの中で全く見えてこない状況が近年始まっている。研究費に関しては、身近なところでは不足との話は聞いたことがないが、研究費が成果に直接結びつかない近年の日本の状況は把握している。シンガポール等、他のアジア諸国との共同研究で感じるのは、若手研究者の成果発信への意欲の強さであり、それが近年日本では弱まっている。地方大学については厳密な実態調査が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 389 様々な競争的資金が用意されているものの、獲得できる大学が限られている傾向があるのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 390 (211)公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開するための取組は、充分されているが、共有するための取り組みは不十分。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 391 研究データの利活用は分野によると思われる。遺伝子情報は比較的良好。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 392 国立大学全般において研究の基盤経費が少なすぎる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 393 研究データを登録する側のインセンティブ設計がなければ、プラットフォーム整備するだけでは利用が進まないのではないかと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 394 大学等の研究教育機関の基盤的な経費の殆どは人件費で無くなってしまい、図書の整備・充実などの教育・研究環境に使える基盤経費が少なくなってきた。競争的な資金からのこれら基盤経費への補填も大学による格差が大きいので大学間の格差の広がりの一つの原因である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 395 基盤的経費は年々削減され続け、また、科研費等の競争的資金も十分とは言えない状況が続いている。研究データの公開は、論文投稿時に義務付けているジャーナルが増えてきていることから、自ずと進んできているが、データポリシーの策定は、各機関での進み具体には差があり、またリポジトリも十分ではない。特に、データリポジトリについては、国が十分な環境を研究者に提供すべきと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 396 データベース化が進んでいるものと思われるが、その情報源情報が十分に伝えられていない可能性がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 397 研究データの利活用はほとんど行われていない。そもそもリポジトリやデータベース、アーカイブへの支援がない。国策として生命科学データベースやスパコン環境を整備すべきことは学会の提言としても発出済み。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 398 研究費の過度な集中についてより丁寧なチェックが必要と思われる。間接経費の割合増や(人件費を含めた)直接経費の点からも研究者が研究活動に専念できるように更なる改善が望ましい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 399 幅広く薄く研究費をつけることで、裾野をきちんと広げていくとともに、育てていくことが肝要と思っています。選択と集中に少し振りすぎているように感じています。事業化などに真摯に取り組んでいくようなプロジェクトであれば選択と集中も良いと思いますが、わが国では残念ながらそのようなプロジェクトは少ないように感じています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 400 科研費により取得・構築したデータについては、原則、公開すべきではないか。科研費申請の際にデータ公開の条件付けをしても良いのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 401 競争的資金が同じ研究者に集中しないように配慮が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 402 まずもって〇大など上位数大学を除き、地方大学における研究費は、基盤経費・公募型研究費共に、限定的である。何を目的として研究費を分配するかという考え方如何であり、仮に将来の事業化につながるような研究に予算を再配分するのであれば、地方により多くの予算をつけるべきだと考える。一方で、〇大であれ地方大学であれ、事業化に値する研究は有望と思われる研究者の5~10%にとどまり、更に事業開発能力のあるビジネス人材の関与がない限り実現しない、という観点で、全体の予算を合目的的に再配分し直せば、全体予算はより少額で十分足りると思っている。事業化によらず、目的に応じた予算を投じた研究の目的達成状況を踏まえ、結果を踏まえた実態調査をかけ、予算全体のあるべき姿を再度検討する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 403 大学の基盤的経費は、非常にみじめな状態である。特に大学内で共有できるような高額な測定装置等の購入は、非常に難しい。この点は諸外国、例えば中国等と比較しても全く不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 404 競争的資金が資金源の主たる部分を占める方向に進んだ結果、「競争」で「勝てそう」つまり「審査側が理解できそうな」研究内容へのシフトが起きている印象は持つ。これによって「今は誰も思いつきもしない」「今は誰もわからない」(しかし実は本質的な)研究の開始や展開が阻害されているのではないかと懸念する。研究の本義は「新規」であろう。「驚くべき新規」の内容は、これまで基盤的経費で支えられてきたのではないか。競争的なまま行くのであれば、「今は誰もわからないが本質」も支えられるような「競争的」のルールは作れるのか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 405 公募型研究費に関しては、規模、量ともに、欧米や中国に比べると、少ないと感じる。総額自体を大きく増大させる必要がある。選択と集中に関しては進んでいるが、そこに至る成果を促進する助成を一層充実させる必要がある。成果の公開に関しては、単に論文発表や特許申請を要望するだけでなく、公開データや成果を他者が再利用できるような形式での公開を可能にするような、リサーチ・インフラとなるシステムを共同利用システムとして開発し、公開提供する必要があると考える。公開形式の標準化、ソフトやハードの成果の再利用を促進するようなモジュール化の標準化まで議論し、インフラを整備する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 406 アメリカの大学で若手研究者(特にテニュアトラックの助教授)は独立していて、それは機関の内部経費でスタートアップ経費を億単位でつけているのが理由。日本の助教はボスである教授か准教授のリソースに依存しないと研究できないので、従属関係にある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 407 競争的資金が、一部の研究機関や研究者に過度に集中している印象がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 408 科研費制度はよく機能していると思うが、小さな研究であっても1年毎の申請で小回りが利かない面もある。科研費の枠を超える大型の取り組みには明確な道筋はなく、さらに欧米や中国と比べて予算化は非常に渋く、競争力を大きく失っている。大型であっても良いアイデアは速やかに実現できる仕組みが必要だ。バラバラのリポジトリをたくさん作らずに一元化しないと、全く注目されないし、手間ばかりが増える。やった感を出すだけの「公開・共有」はほぼ役に立っていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 409 情報の管理を研究者に任せており、システムとしての統一感がない。管理運営を安定して行うためのインフラが整備されていない。収集・管理・運営するための投資が十分ではない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 410 競争すべき研究・活動と、公益性等の点から運営交付金で対応すべき研究・活動の分けをもっと精査せねばならない。特に近年は競争的資金による特任教員が増えているが、自らの雇用環境が不安定な若手が、長期的視野でチャレンジングな研究が出来るとは思えない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 411 公的研究資金を使ったら必ず研究データを公開するようなことではなく、研究インテグリティを良く考慮して、研究室レベル、大学レベル、国レベルで、どのデータを公開するのが結果として、国民、研究者にとって有益な共有がうまれるのかをよく考えて判断する必要があると思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 412 基盤的経費の削減は致命的。全部の大学から校費を削り、「時限付き」で再配分する仕組みは最悪だと思う。原資が増える見込みがないのであれば、大学を合併する、もしくは廃止するなどによって、投資するところを見極め、そこに対しては基盤的資金を増やすべきと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 413 各所において努力はなされていると思いますが、効果を上げているとは言えない状況であると考えます(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 414 真面目に研究した研究者の研究成果を活用する仕組みが足りないように思われる。時間がたっただけでも、見た研究者が評価をすることができたり、研究者に簡単に連絡を取ったりすることができるシステムを拡充してもよいのではないかな？(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 415 博士論文のweb一般公開は(自らは情報公開をしていない)中国を利するだけなので、中止すべきである。国会図書館内での閲覧など閲覧者の身元の確認の必要あり。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 416 オープンデータについては、海外での検討動向と比較すると日本での推進が遅いように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 417 基盤的経費は、いくら水準にしても、不足しているという回答が多く出てくるはずである。ポイントは、現状の予算総額のうち、①集中的にいくつかの大学や研究室に投入すること、②各研究室・大学が経済界から資金を集める仕組みを考えることにあつたと思う。後者は経済界からの資金流入の努力を進めることで、パスツールの象限を考えれば、かえって研究業績も伸びるはずである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 418 研究費は、現時点で脚光を浴びている分野、将来有望と期待されている分野に重点的に配分されている。しかし、ノーベル賞受賞テーマも含めて、過去に脚光を浴びているものばかりでは無い。将来の新規のテーマは、未だ脚光を浴びていない分野の中にも埋もれていると思うので、広く基礎研究ができるような仕組みも必要と考える。研究費を受けている場合も、事務的作業が多く、特に経費のエビデンス資料作成等の負担が大きいと感じる。米国で既に実施されているように、経費はすべて予算に紐付けされたカードで支払い、確認はカードの明細で行うような簡便なシステムを取り入れるなどの方法も検討に値すると思う。研究成果の公表については、各大学や機関でレポジトリ等の仕組みが進みつつある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 419 ・特に国立大学や独立行政法人の経営が厳しい状況に追い込まれている中で、安心して研究者が研究に専念できるはずはない。国家予算における高等教育研究への支援は全く物足りない。・「公開・共有された研究データ・研究成果の利活用」は一定程度されているのであろうが、それも、「公開・共有されていない研究データ・研究成果」が数多くあるのであれば誇れるようなことでもないであろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 420 これも分野によって大きく異なる(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 421 外部資金を取れる研究室のみ研究経費が確保できており、多くの研究室はそのような状況にはないという意味で、基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分に確保できているとはいえない。公的研究資金を用いた研究データ・研究成果は、報告書という形式で公開されているケースが多いが、多くの場合それが有効に活用できていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 422 国立大学法人化以降の効率化係数による毎年1%強の基盤経費の削減は、国立大学法人の人件費削減を通じた研究基盤の崩壊を招きつつある。特に地方大学の研究環境の悪化は深刻である。競争的研究資金の拡充による大学単位の研究資金配分や優先順位付けが進んだことによって、研究人材の裾野の切り捨て、特に若手研究者の行き場が失われることに繋がっている。このような研究人材の縮減が日本の研究力の低下につながっているのではないだろうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 423 アカデミアの基盤的経費の中で、ベースになる研究予算以外に、特許費用、支援スタッフの人件費等が十分ではない。例えば、特許出願予算の不足のため、企業との共同出願せざるを得ず、その結果、アカデミア発の発明技術の移転が困難になっており、その結果、アカデミアの研究成果に社会実装されにくいという負のスパイラルになっていないか懸念される。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 424 データそのものの共有が必要な分野がどの程度あるかわからないが、工学系では論文発表されたもので十分である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 425 基盤経費は大学本部により戦略的に配分されるため、研究者が実際に使える資金は多くない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 426 機関の内部研究費は、国立と異なり私立は非常にpoorである。AMED等の公募型研究費に関しては、すでに該当者が決定されているかのような狭い条件での公募と思われることがある。データシェアリングに関しては、以前より進歩を感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 427 研究資源の質間について「不十分」とした点について補足です。資金が十分であったとしても、適切な判断で資金の分配が行われているのかは不透明であるため、そのような回答にさせていただきました。ようは、日本における世界でのあらゆる分野の地位が損なわれている理由もそこがボトルネックではないかなと感じます。そのあたり、現状をしっかりと分析したうえでの判断基準が必要と思われますし、研究課題を選択する際に、研究であるという認識のもとに判断を下す機関や仕組みは早急に見直す必要があるのかなと感じます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 428 最近ではon line journalが多く、投稿料も高い。研究成果を発表したくても、そのための研究費が不足すると思うように投稿できないこともある。大学や研究所で特定の雑誌投稿を負担するシステムがあると論文投稿はもっと増えるのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 429 答えは持っていませんが、研究費総額の問題もあるかもしれませんが、研究費の配分に問題があると考えます。研究者に対しては(研究をしていない人は研究者ではないですが、それをどのように定義するかは難しいですが)、ある一定の自由に使える研究費があり(これは芽生えさせるため)、その上で芽が出た研究に対して競争的資金などで研究費を配分しなければならないと感じます。どの種が良い芽生えをするかは、わかりにくいですが、これが育つ(うまくいく)と確信できる時は、もちろん、研究費を出すのが良いですが、もう芽生えてしまっています。それがオリジナリティーの高い研究であれば良いのですが、そうでないと、大きな競争に巻き込まれることになります。さらには、大学院生への研究費支援がなければ、研究の多様性は維持できません。大学院生への生活支援と研究費支援は分ける部分があってもよい、すなわち研究費については教員と緩やかにリンクさせる場合があっても良いと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 430 機関の内部研究費については所属する機関によって大きな差があると思います。有力私立大学(図書館で資料を購入する力がある)で人文・社会科学であれば十分である一方、実験系の分野では競争的な資金や委託研究などが不可欠である印象があります。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 431 資料/史料のデジタル化を含めて、研究を支える仕組み・資金についての議論があまり進んでいないように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 432 研究資金の使われ方と成果に関する評価が十分ではないと思う。基盤的経費をしっかりとつけ、挑戦的な、現在は役に立つか、成功するかかわらない多様な研究に研究者が手をつけられるような支援が絶対的に必要。挑戦的な研究費への申請書きに時間が取られ、結果採択されなければ無駄な時間となってしまふ。研究者の時間を多く無駄にしていると考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 433 特に社会科学分野の研究には、国の各種統計などが利用しやすい形で公開されていることが望ましく、経済学などの強い欧米諸国では、その種のナショナルインフラが整備されている。日本の社会科学系が弱い一因と考えている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 434 研究にかかわる基盤的経費は、機関の成り立ちによりかなり異なると感じている。国としての基盤研究への支援は「長期的な視点」で揺らがない提供、確保すべきと考える。研究開発の根幹は、次代を担う研究者を育成することまで含まれ、5年などの短い期間で根幹となる研究費の総額、方向性が変わると、短期的な見える成果は別として、本来そこでは見えないが10年、20年後に分野を牽引する人材およびその研究を支えるための裾野としての人材を育成できるかは難しい。基礎研究については、本来資源の少ない我が国において、もっとも投下してよい経費の一つであると感じてゐる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 435 機関の内部研究費はそれぞれの組織の運用によるのではないかと。内閣府や大型プロジェクトを含めると研究費としてカウントされる予算はそれなりの額であるが、配分や活用の仕組みによって、(多くの)現場の研究者にとって研究費が不足している状況になっている印象がある。オープンデータ関連は国際的にも立ち上げ状況であり、取り組みはこれからという印象である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 436 基盤的経費はさらに充実と柔軟化が求められる。一方で単に教員の「既得権益」のように思われぬような、適切な管理は求められる。研究データの公開・共有はさらに進めるべき重要課題である。整備は進みつつあるが、いまだに不十分であり、さらなる投資が必要であろう。そして、この研究データの可視化は、日本の研究力を世界に示す意味でも重要であると考えられる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 若手のエリートを自立させる仕組みについては充実してきている印象だが、研究者の層を厚くするための支援は薄い印象。例えば、科研費の基盤研究以外のチャレンジ系種目（挑戦的研究や学術変革領域など）の採択率を上げることで、もう少し幅広く研究活動を活性化することができると考えられる。また、研究環境の観点では、まず、ジャーナル問題を始めとする文献へのアクセス費用や、論文の出版費用のサポートについて、大学間格差があるような状態は国益を損なっていると思う。国のレベルで動いて解決を図る必要がある。
- 437 次に、研究インフラの観点では、ある程度の備品については、研究機関の差がなく支援できるような体制が望ましい。でないと、若手がポジションを得た際に、その着任大学に依存して、成果の出る出ないの差が出てしまい、学生の教育の観点でも質の格差が生まれることにつながる。問2-04について、現時点でほとんど電子化されていないものをどうするかが課題。例えば、実験ノート、卒論、修論、なども電子化を進めることで活用することができるのではないか。そのための共通プラットフォームが必要かもしれない。一方で、データの質の問題は解決が難しいかもしれない。（俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性）
- 438 基盤研究資金の削減は悪化の一途をたどっている。（俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 439 多くのケースにおいて、研究そのものが目的化してしまっており、成果が社会にフィードバックされることが少ないように思います。特に人文・社会学系では、成果を一般に広く示すための手段が限られているように思います。（俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 440 ○基盤的経費（機関の内部研究費等）が年々減少する一方、論文等の購読費用が高騰し、基本的な研究環境の整備ができなくなる大学・公的機関も増えてきていると聞く。対策が必要である。○データリポジトリは、ほぼ整備されているが、データリポジトリへのデータ・研究成果の登録はあまり進展しておらず、研究データ・研究成果の利活用の前の段階に未だいると思う。義務化されていないこと、データ・研究成果のデータリポジトリへの登録の手間が各研究者に負わされていることなど背景理由を分析し、まず、データリポジトリへのデータ・研究成果の登録を進める対策を採ることが必要である。（俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 441 大学関係者より、過去から一貫して研究費の少なさを訴えられてきたが、この解決なくば人材は海外に流れていき、国力の低下を招くのみ。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性）
- 442 研究のための研究だけではなく、社会の改善にどれだけ役立てるかを研究することも重要だと思う。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性）
- 443 研究費が少ないという問題が繰り返し指摘されるが、科研費はそれなりに整備されており、採択率~30%は世界的にみても平均的な水準である。ただし、小型科研費が多く、3年程度の短期間に次の応募をしなくてはならないというサイクルが、研究者が落ち着いた研究をすることを困難にしている。また、過度の評価が研究機関にも研究者個人にも、じっくりした研究を続けることを困難にしている。データリポジトリについては、機関等が勝手に進めるため、研究者個人に不必要な労力を使わせる結果となっている。真に必要な分野においては研究分野ごとの利活用がすすめられているので、形式的な要求をすべきでない。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性）
- 444 公的研究機関の研究分野が分かりづらい、基礎研究、応用研究、実用研究なのかが明確になっていない。そのために、予算効果が表れていない。研究者が研究活動に利用できる予算獲得手法では民間企業との連携をさらに進めるべきである。そのためには、大学内に弁護士、弁理士、司法書士等の契約法務や知財の保守などの専門家が必要である。同時に研究者が出口である実用研究を進めるには経営学的、市場的な視点、そして組織を動かせるプロジェクトマネージャーの人材が必要であり、その人材の確保がほとんどないことで、成果が出ない。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性）
- 445 大学の基盤的経費の、大学による差別化が、行き過ぎている。「研究成果の利活用」というレベルに達することすらできない、という研究者もいるように思う。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性）
- 446 公開技法等、既に公開されている技術をベースにその際の研究をするといのかと思ったりするのですが、それが出来ている企業等とそのようなことは考えていない企業等があるような気がします。的外れだったらすみません。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性）

パート 3

研究活動及び研究支援

(裏白紙)

Q301. 我が国の研究者が、内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境※は、十分に整備されていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4分点	中央値	第4分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
大学 の 自然 科学 研究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	0.4	16.0	32.4	21.2	19.6	8.7	1.6	33,085	3.5	0.11	2.1	3.4	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	0.5	7.0	37.0	21.2	23.7	9.3	1.2	6,781	3.9	0.24	2.5	3.8	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	0.0	20.4	29.4	19.4	15.8	12.2	2.9	800	3.6	0.14	1.9	3.3	5.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	2.5	10.4	25.0	27.1	21.3	11.5	2.3	2,145	4.1	0.33	2.6	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	1.2	5.3	32.0	34.4	22.3	4.9	0.0	247	3.8	0.00	2.7	3.9	5.2	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	1.6	7.8	26.6	18.8	37.5	7.8	0.0	64	4.2	0.00	2.7	4.7	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	7.9	17.7	41.8	22.9	7.9	1.1	0.8	4,098	2.6	0.16	1.9	2.8	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	5.8	7.7	35.9	37.2	12.2	1.3	0.0	831	3.2	0.13	2.4	3.5	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	8.5	20.3	43.2	19.3	6.7	1.0	1.0	3,267	2.4	0.20	1.8	2.6	3.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	3.1	11.3	36.3	28.1	12.5	6.9	1.9	934	3.4	0.17	2.3	3.4	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学 の 自然 科学 研究 者	大学グループ	第1グループ	0.7	15.5	31.5	20.5	21.9	8.5	1.3	6,276	3.6	0.21	2.2	3.5	5.5	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	0.8	17.2	30.3	17.9	22.2	8.6	3.0	9,403	3.7	0.23	2.1	3.5	5.7	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	0.4	15.8	37.3	20.1	17.6	8.0	0.8	8,318	3.3	0.22	2.1	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	0.0	15.5	30.7	26.1	17.2	9.6	1.0	9,089	3.6	0.23	2.2	3.6	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		大学部局分野	理学	1.8	15.1	32.6	19.3	21.5	8.8	1.0	4,858	3.6	0.24	2.2	3.5	5.5	3.6	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	0.2	16.1	33.7	18.3	20.7	9.6	1.4	14,670	3.6	0.17	2.1	3.3	5.5	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	0.3	16.3	30.9	25.0	17.8	7.7	2.0	13,558	3.5	0.19	2.1	3.5	5.2	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	0.0	5.4	27.4	17.7	33.1	14.1	2.3	2,483	4.6	0.26	2.9	5.0	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	0.3	18.8	31.7	26.6	14.4	6.3	1.9	11,075	3.3	0.11	2.0	3.3	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		職位	教授	0.1	16.0	36.0	18.9	21.1	7.2	0.6	10,816	3.4	0.18	2.1	3.2	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-
大学 の 自然 科学 研究 者	職位	准教授	0.7	17.4	32.4	19.1	19.6	9.8	1.0	12,542	3.5	0.19	2.0	3.3	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	0.5	14.3	28.3	26.4	17.9	9.1	3.4	9,727	3.8	0.22	2.3	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	22
		男性	0.3	16.6	33.6	20.2	19.7	8.2	1.4	27,871	3.5	0.13	2.1	3.3	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	1.5	13.0	26.1	26.2	19.3	11.4	2.6	5,214	4.0	0.17	2.4	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	24
		任期有	0.1	14.3	32.5	23.7	20.5	7.1	1.9	9,259	3.6	0.18	2.2	3.6	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	0.6	16.7	32.4	20.2	19.3	9.4	1.5	23,826	3.5	0.14	2.1	3.4	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q302. 我が国における基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.5	19.3	32.4	20.8	16.3	7.6	2.2	33,085	3.3	0.11	1.9	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		国研等の自然科学研究者	1.2	21.6	38.0	21.2	10.0	6.7	1.2	6,781	2.9	0.25	1.8	2.9	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		重点プログラム研究者	1.8	24.0	29.4	20.4	14.3	7.9	2.2	800	3.2	0.13	1.7	3.1	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		人文・社会科学系研究者	3.2	19.2	36.0	15.1	11.9	14.1	0.6	2,145	3.3	0.36	1.9	3.0	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		大学マネジメント層	1.2	11.3	42.5	32.0	10.5	2.4	0.0	247	3.0	0.00	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		国研等マネジメント層	4.7	14.1	29.7	29.7	17.2	4.7	0.0	64	3.3	0.00	2.2	3.6	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		企業全体	8.9	20.7	37.0	15.3	12.4	4.8	0.9	4,098	2.8	0.20	1.8	2.8	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		大企業	3.8	9.0	35.3	31.4	16.0	3.8	0.6	831	3.4	0.15	2.4	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		中小企業・大学発ベンチャー	10.2	23.6	37.5	11.2	11.5	5.1	1.0	3,267	2.7	0.25	1.6	2.6	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		俯瞰的な視点を持つ者	2.5	13.1	38.1	28.1	10.0	6.3	1.9	934	3.3	0.17	2.2	3.2	4.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	1.9	19.7	35.2	20.3	13.9	7.8	1.2	6,276	3.1	0.21	1.9	3.1	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		第2グループ	0.7	24.3	27.3	19.2	17.6	8.3	2.6	9,403	3.3	0.23	1.7	3.2	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		第3グループ	1.9	15.8	32.6	26.3	14.4	7.5	1.4	8,318	3.4	0.19	2.1	3.4	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		第4グループ	1.4	17.1	35.4	17.9	18.2	6.8	3.2	9,089	3.4	0.23	2.0	3.2	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学部局分野	理学	0.4	23.4	32.4	13.8	19.0	10.6	0.4	4,858	3.2	0.26	1.7	3.0	5.4	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		工学・農学	0.0	21.9	27.4	24.1	17.3	7.1	2.1	14,670	3.3	0.16	1.9	3.4	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		保健	3.4	15.0	37.6	19.7	14.2	7.1	2.9	13,558	3.4	0.18	2.1	3.1	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		臨床	3.1	5.4	34.3	23.5	20.8	10.5	2.3	2,483	4.1	0.33	2.6	4.0	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		臨床以外	3.4	17.2	38.4	18.9	12.7	6.3	3.0	11,075	3.2	0.11	2.0	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	職位	教授	0.5	25.5	26.2	19.6	16.3	10.9	1.1	10,816	3.3	0.20	1.6	3.2	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		准教授	1.7	19.4	33.6	17.7	19.5	6.0	2.1	12,542	3.3	0.19	1.9	3.1	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		助教	2.2	12.3	37.6	26.3	12.0	6.0	3.5	9,727	3.4	0.18	2.2	3.3	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	性別	男性	0.8	19.6	32.7	21.3	16.1	7.3	2.3	27,871	3.3	0.13	1.9	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		女性	5.2	17.8	30.5	18.3	17.2	9.4	1.7	5,214	3.5	0.18	2.0	3.3	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期	任期有	2.9	15.2	33.7	26.5	12.2	6.9	2.7	9,259	3.4	0.18	2.1	3.3	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		任期無	0.9	20.9	31.8	18.6	17.9	7.9	2.0	23,826	3.3	0.13	1.9	3.2	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q303. 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	1.1	15.9	32.3	27.6	15.3	7.1	0.6	33,085	3.3	0.10	2.1	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等の自然科学研究者	2.2	15.6	33.1	24.8	14.0	9.2	1.1	6,781	3.4	0.26	2.1	3.3	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	重点プログラム研究者	3.2	20.1	31.2	19.4	16.5	8.6	1.1	800	3.3	0.13	1.9	3.2	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	人文・社会科学系研究者	1.0	19.1	54.3	14.7	6.0	3.7	1.2	2,145	2.5	0.24	1.8	2.6	3.4	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学マネジメント層	1.6	11.7	41.7	26.7	14.2	4.0	0.0	247	3.1	0.00	2.2	3.2	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	国研等マネジメント層	1.6	9.4	37.5	31.3	15.6	3.1	1.6	64	3.4	0.00	2.3	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	企業全体	7.4	23.5	37.2	20.9	8.1	2.9	0.0	4,098	2.5	0.16	1.6	2.7	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	3.2	9.6	38.5	34.0	10.9	3.8	0.0	831	3.2	0.14	2.3	3.3	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	8.5	27.0	36.8	17.6	7.4	2.7	0.0	3,267	2.3	0.20	1.4	2.5	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	俯瞰的な視点を持つ者	4.4	13.1	40.0	25.0	15.0	2.5	0.0	934	3.0	0.15	2.1	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	第1グループ	1.5	13.8	32.6	30.6	13.8	7.0	0.8	6,276	3.4	0.19	2.2	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	0.3	17.2	32.7	24.4	16.7	7.7	1.0	9,403	3.4	0.19	2.1	3.3	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	1.7	14.9	32.4	30.5	13.6	6.5	0.5	8,318	3.3	0.18	2.2	3.4	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第4グループ	1.2	16.8	31.8	26.3	16.5	7.0	0.3	9,089	3.3	0.22	2.1	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学部局分野	理学	1.2	14.0	24.1	28.0	19.0	11.5	2.3	4,858	3.9	0.25	2.4	4.0	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工学・農学	0.3	15.7	32.7	28.6	15.4	6.6	0.7	14,670	3.3	0.14	2.1	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の自然科学研究者	保健	2.0	16.7	34.8	26.4	14.0	6.0	0.0	13,558	3.1	0.16	2.0	3.2	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床	3.4	11.0	33.0	30.7	18.9	3.2	0.0	2,483	3.4	0.32	2.3	3.6	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床以外	1.6	18.0	35.3	25.5	12.9	6.7	0.0	11,075	3.1	0.10	2.0	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	教授	0.5	15.0	29.9	28.5	16.5	8.6	1.0	10,816	3.5	0.17	2.2	3.6	5.1	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
職位	准教授	1.3	18.9	29.4	26.7	15.7	7.8	0.3	12,542	3.3	0.17	2.0	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	助教	1.6	12.9	38.8	27.8	13.6	4.5	0.7	9,727	3.2	0.16	2.2	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	男性	0.3	15.6	32.5	28.9	15.2	6.8	0.7	27,871	3.3	0.11	2.1	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	5.6	17.4	31.3	20.9	15.9	8.7	0.3	5,214	3.3	0.16	2.0	3.3	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期	任期有	2.2	15.8	35.4	27.2	12.8	6.5	0.0	9,259	3.2	0.17	2.1	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期無	0.7	15.9	31.1	27.8	16.3	7.3	0.9	23,826	3.4	0.12	2.1	3.5	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q304. 我が国の研究の成果はイノベーションに十分につながっていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	4.6	12.3	35.5	26.0	15.6	5.5	0.5	33,085	3.3	0.10	2.2	3.3	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	2.3	14.3	29.6	25.4	21.2	6.0	1.3	6,781	3.6	0.25	2.2	3.7	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	2.5	19.4	34.8	21.1	15.4	5.7	1.1	800	3.1	0.12	1.9	3.1	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	13.4	17.0	33.4	19.4	10.5	3.5	2.8	2,145	3.0	0.36	1.9	3.0	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	2.0	8.1	40.9	33.2	14.6	1.2	0.0	247	3.2	0.00	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	1.6	6.3	40.6	37.5	12.5	1.6	0.0	64	3.2	0.00	2.4	3.4	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	7.8	22.1	41.9	16.5	8.7	2.3	0.8	4,098	2.5	0.17	1.7	2.6	3.9	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	3.8	8.3	40.4	30.8	13.5	3.2	0.0	831	3.2	0.14	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	8.8	25.7	42.2	12.8	7.4	2.0	1.0	3,267	2.3	0.21	1.5	2.5	3.4	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	3.8	11.9	46.9	23.8	11.9	1.9	0.0	934	2.9	0.14	2.1	3.0	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
	大学グループ	第1グループ	5.0	11.9	33.0	25.5	18.7	5.7	0.2	6,276	3.4	0.19	2.3	3.5	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	6.8	13.8	35.6	26.5	10.4	5.7	1.2	9,403	3.2	0.19	2.1	3.2	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	2.3	10.4	39.8	26.3	16.5	4.4	0.3	8,318	3.3	0.18	2.3	3.3	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	4.2	12.9	33.2	25.5	18.1	6.0	0.1	9,089	3.4	0.20	2.2	3.5	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	10.6	13.5	22.3	27.0	20.9	5.7	0.0	4,858	3.6	0.24	2.3	3.9	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	2.0	12.3	37.2	26.7	14.6	6.2	1.0	14,670	3.3	0.14	2.2	3.3	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	5.3	11.9	38.3	24.9	14.9	4.6	0.1	13,558	3.2	0.15	2.2	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	0.8	6.1	26.1	42.7	20.0	4.2	0.0	2,483	3.8	0.23	2.9	4.0	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	6.3	13.2	41.1	20.9	13.7	4.7	0.1	11,075	3.1	0.10	2.1	3.0	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	2.5	12.7	34.8	26.0	15.7	7.4	0.9	10,816	3.4	0.18	2.2	3.4	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
	職位	准教授	5.8	14.2	33.4	24.2	17.5	4.8	0.2	12,542	3.3	0.16	2.1	3.3	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	5.5	9.5	39.0	28.4	13.1	4.1	0.5	9,727	3.3	0.15	2.3	3.3	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
		男性	4.3	12.4	36.1	26.5	15.1	5.3	0.4	27,871	3.3	0.11	2.2	3.3	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	6.4	12.0	32.2	23.5	18.6	6.5	0.8	5,214	3.5	0.15	2.3	3.5	5.2	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期	任期有	7.2	13.3	34.0	28.7	12.2	3.7	0.9	9,259	3.2	0.16	2.2	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	3.6	11.9	36.1	25.0	16.9	6.1	0.3	23,826	3.4	0.12	2.2	3.3	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q305. 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)は、挑戦的な研究の支援や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分 か ら な い	6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指数	指数の 標準誤 差	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自 然 科 学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	5.3	12.8	19.1	22.3	25.0	14.0	1.5	33,085	4.3	0.12	2.6	4.5	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	5.2	8.3	21.0	23.3	33.0	6.6	2.5	6,781	4.3	0.24	2.9	4.6	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	2.9	10.0	20.8	18.3	27.6	16.1	4.3	800	4.7	0.13	2.8	5.0	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	8.5	10.8	19.9	15.1	35.5	7.4	2.8	2,145	4.4	0.35	2.7	5.0	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学部局分野	大学マネジメント層	1.2	4.0	19.0	32.0	32.0	11.7	0.0	247	4.6	0.00	3.4	4.7	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	7.8	3.1	9.4	32.8	29.7	17.2	0.0	64	5.1	0.00	3.9	5.0	6.3	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	大学 の 自 然 科 学 研 究 者	大学グループ	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
			俯瞰的な視点を持つ者	4.4	5.6	20.6	35.0	23.8	10.0	0.6	934	4.3	0.16	3.1	4.4	5.7	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ			5.4	12.9	20.9	18.9	25.6	15.4	0.8	6,276	4.3	0.23	2.5	4.5	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
第2グループ			4.9	16.5	23.0	18.5	22.6	13.3	1.2	9,403	3.9	0.23	2.2	4.1	6.0	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
大学部局分野		第3グループ	4.5	11.5	16.1	27.1	28.4	11.3	1.1	8,318	4.3	0.21	2.9	4.6	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	6.5	10.0	16.4	24.2	24.2	16.2	2.5	9,089	4.6	0.24	3.0	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	6.4	13.3	16.8	25.2	23.5	14.4	0.3	4,858	4.2	0.26	2.7	4.4	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		職位	工学・農学	4.2	14.8	18.6	19.2	26.0	14.9	2.4	14,670	4.3	0.18	2.5	4.6	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健			6.2	10.4	20.4	24.7	24.6	12.8	0.9	13,558	4.3	0.18	2.7	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
臨床			11.0	3.0	11.5	23.6	27.9	20.6	2.3	2,483	5.3	0.31	3.9	5.4	6.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
性別			臨床以外	5.1	12.1	22.4	24.9	23.8	11.1	0.6	11,075	4.0	0.12	2.5	4.2	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		教授	4.4	15.7	19.0	19.5	23.2	16.8	1.5	10,816	4.2	0.21	2.4	4.5	6.3	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
	准教授	2.6	13.3	20.6	20.3	28.1	13.8	1.3	12,542	4.3	0.19	2.6	4.5	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	任期	助教	9.9	8.8	17.2	28.1	23.1	11.1	1.7	9,727	4.3	0.20	3.0	4.5	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
女性		4.9	13.3	18.9	22.0	25.3	14.2	1.4	27,871	4.3	0.13	2.6	4.5	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
任期	女性	7.6	9.9	19.8	23.9	23.6	13.1	2.0	5,214	4.4	0.18	2.8	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
	任期有	7.9	11.5	15.0	27.3	23.6	12.9	1.8	9,259	4.4	0.20	2.9	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
	任期無	4.3	13.3	20.7	20.4	25.6	14.4	1.3	23,826	4.2	0.14	2.5	4.5	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q306. 実力ある中堅以上の研究者が安定的かつ十分に研究費を確保できるための取組は十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化										
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
			1	2	3	4	5	6																			
集計グループ	大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	2.2	18.6	30.7	23.7	15.2	8.7	0.9	33,085	3.3	0.11	2.0	3.3	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	4.1	12.4	35.1	22.1	4.1	0.2	6,781	3.4	0.23	2.2	3.4	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
		重点プログラム研究者	3.2	18.6	27.6	21.9	16.1	11.5	1.1	800	3.5	0.13	2.0	3.5	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	3		
		人文・社会科学系研究者	0.4	17.7	24.9	18.7	18.0	15.6	4.7	2,145	4.1	0.39	2.2	4.0	6.2	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	4		
		大学マネジメント層	1.2	6.1	39.3	29.6	17.8	6.1	0.0	247	3.6	0.00	2.5	3.6	5.0	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	5		
		国研等マネジメント層	3.1	9.4	20.3	39.1	21.9	6.3	0.0	64	3.9	0.00	2.9	4.1	5.3	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	6		
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
		大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	2.7	19.5	29.0	21.6	17.2	8.2	1.8	6,276	3.4	0.21	1.9	3.3	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
		第2グループ	2.3	23.1	28.6	22.5	15.0	8.5	0.1	9,403	3.1	0.20	1.7	3.2	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
		第3グループ	2.0	17.1	30.3	32.1	12.8	5.2	0.6	8,318	3.2	0.20	2.1	3.4	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
		第4グループ	2.1	14.7	34.3	18.8	16.4	12.4	1.3	9,089	3.6	0.23	2.1	3.3	5.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
	大学部局分野	理学	2.3	20.4	25.9	23.1	19.4	8.7	0.2	4,858	3.4	0.24	1.9	3.5	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
		工学・農学	2.2	16.8	28.8	23.5	18.3	11.9	0.6	14,670	3.7	0.16	2.1	3.7	5.6	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
		保健	2.3	19.9	36.6	24.2	10.4	5.2	1.3	13,558	2.9	0.17	1.9	3.0	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
		臨床	2.5	11.2	22.4	29.4	23.3	9.0	2.3	2,483	4.1	0.29	2.6	4.2	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	職位	臨床以外	2.2	21.9	39.8	23.1	7.5	4.3	1.1	11,075	2.7	0.11	1.8	2.8	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
		教授	0.9	15.0	35.4	23.3	14.2	11.2	0.0	10,816	3.4	0.18	2.1	3.3	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
		准教授	2.0	25.4	22.7	24.4	16.8	8.3	0.4	12,542	3.2	0.19	1.6	3.4	5.1	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
		助教	3.9	14.0	35.8	23.3	14.2	6.4	2.4	9,727	3.4	0.19	2.1	3.3	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	性別	男性	1.5	19.1	31.1	24.1	14.4	9.2	0.5	27,871	3.3	0.12	2.0	3.3	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
		女性	6.2	15.8	28.3	21.6	19.7	5.9	2.5	5,214	3.6	0.18	2.1	3.6	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
	任期	任期有	3.9	16.7	33.1	25.6	14.7	5.4	0.6	9,259	3.2	0.18	2.0	3.2	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	1.6	19.3	29.7	23.0	15.4	10.0	1.0	23,826	3.4	0.13	2.0	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q307. 政府の公募型研究費の利用のしやすさ(金額が適切である、柔軟に使用可能である、期間が確保されている等)は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化										
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第4四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
			1	2	3	4	5	6																			
集計グループ	大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	2.4	14.5	28.2	24.9	19.3	9.3	1.5	33,085	3.7	0.11	2.3	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	2.9	18.0	34.2	24.4	12.7	6.7	1.2	6,781	3.2	0.25	2.0	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	1.8	21.5	31.5	21.1	15.1	7.9	1.1	800	3.2	0.12	1.8	3.1	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	1.0	18.0	32.6	11.6	22.2	12.7	2.0	2,145	3.7	0.36	2.0	3.3	5.9	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
		大学マネジメント層	2.4	9.3	34.4	29.1	22.3	2.4	0.0	247	3.5	0.00	2.4	3.6	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		国研等マネジメント層	3.1	7.8	29.7	28.1	28.1	3.1	0.0	64	3.8	0.00	2.6	4.0	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
		企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
		大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
		中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	3.9	18.5	31.0	26.2	12.6	7.1	0.8	6,276	3.2	0.20	2.0	3.3	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
		第2グループ	2.8	15.4	34.7	20.6	17.2	8.2	1.1	9,403	3.4	0.20	2.1	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
		第3グループ	2.3	10.2	25.1	31.7	22.2	7.1	1.5	8,318	3.9	0.19	2.6	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
		第4グループ	1.1	14.8	22.2	22.1	23.3	13.9	2.5	9,089	4.1	0.25	2.4	4.3	6.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
	大学部局分野	理学	1.9	18.4	25.3	23.6	18.9	11.6	0.3	4,858	3.6	0.25	2.1	3.7	5.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
		工学・農学	2.6	14.3	27.9	21.8	19.4	12.7	1.2	14,670	3.8	0.16	2.3	3.8	5.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
		保健	2.3	13.4	29.5	28.6	19.2	4.7	2.3	13,558	3.6	0.17	2.3	3.7	5.2	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
		臨床	2.0	8.0	17.2	34.6	28.6	1.5	8.1	2,483	4.5	0.38	3.3	4.5	5.8	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	職位	臨床以外	2.4	14.5	32.3	27.3	17.1	5.4	1.0	11,075	3.4	0.11	2.2	3.5	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
		教授	0.9	15.8	32.4	19.8	17.1	13.9	0.0	10,816	3.6	0.19	2.1	3.4	5.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
		准教授	1.4	15.1	27.7	26.4	19.7	7.0	2.7	12,542	3.7	0.18	2.2	3.7	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
		助教	5.3	12.3	24.1	28.6	21.1	7.0	1.7	9,727	3.8	0.19	2.5	4.0	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	性別	男性	1.6	14.7	28.1	25.5	18.9	9.5	1.7	27,871	3.7	0.12	2.3	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
		女性	6.9	13.4	28.3	21.5	21.2	8.1	0.6	5,214	3.7	0.16	2.2	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
	任期	任期有	3.5	12.8	27.6	32.0	17.0	6.6	0.6	9,259	3.6	0.16	2.3	3.7	5.0	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	2.0	15.2	28.4	22.1	20.1	10.3	1.9	23,826	3.7	0.14	2.2	3.7	5.6	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q308. 政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度は、十分に適切なものだと思いますか。

		分からない	2021年度調査										各年の指数										指数の変化				
			6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
			1	2	3	4	5	6																			
大学 の 自然 科学 研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	10.9	4.7	15.5	21.5	27.4	13.0	7.0	33,085	5.1	0.12	3.5	5.2	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	11.4	7.1	16.5	17.7	24.9	17.6	4.8	6,781	5.0	0.30	3.2	5.2	6.7	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	9.3	10.4	14.0	18.6	24.0	15.4	8.2	800	5.0	0.15	3.1	5.2	6.8	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	9.2	9.9	7.0	18.9	32.9	18.4	3.6	2,145	5.2	0.36	3.8	5.5	6.6	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	5.7	2.4	20.6	35.6	26.7	8.5	0.4	247	4.4	0.00	3.4	4.5	5.8	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		国研等マネジメント層	6.3	7.8	15.6	34.4	25.0	10.9	0.0	64	4.3	0.00	3.3	4.5	5.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
		企業全体	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
		俯瞰的な視点を持つ者	大企業	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー		-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
	第1グループ		12.4	8.7	12.2	15.6	31.8	13.9	5.3	6,276	5.0	0.24	3.4	5.4	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
	大学 の 自然 科学 研究者		大学グループ	第2グループ	12.8	6.4	14.1	23.1	22.6	13.0	7.9	9,403	5.0	0.24	3.4	5.0	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		第3グループ		8.0	2.9	20.4	24.7	28.6	10.9	4.5	8,318	4.8	0.23	3.3	4.9	6.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
第4グループ		10.5		1.7	14.5	21.0	28.4	14.4	9.5	9,089	5.5	0.25	3.8	5.4	6.8	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
理学		9.4		4.6	13.8	21.8	25.9	11.8	12.6	4,858	5.4	0.28	3.7	5.3	6.9	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
工学・農学		工学・農学	11.9	5.6	12.8	17.5	29.6	15.3	7.5	14,670	5.3	0.18	3.7	5.5	6.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
		保健	10.3	3.7	19.0	25.8	25.7	11.0	4.5	13,558	4.8	0.21	3.3	4.8	6.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
		臨床	8.2	0.0	6.5	31.0	32.3	14.7	7.3	2,483	5.7	0.25	4.2	5.4	6.6	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
		臨床以外	臨床以外	10.8	4.6	21.8	24.6	24.2	10.2	3.9	11,075	4.6	0.12	3.0	4.6	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
教授			8.2	4.9	19.3	20.4	29.1	11.4	6.6	10,816	4.9	0.19	3.2	5.1	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
准教授			11.1	5.0	9.0	26.7	28.1	12.8	7.3	12,542	5.3	0.19	3.8	5.2	6.5	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
性別			助教	13.6	4.1	19.6	16.0	24.6	15.1	7.1	9,727	5.1	0.27	3.2	5.2	6.7	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		男性	9.9	4.7	15.6	22.1	28.0	12.4	7.4	27,871	5.1	0.14	3.5	5.2	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	女性	15.8	4.6	14.9	18.3	24.6	16.5	5.2	5,214	5.2	0.18	3.5	5.3	6.7	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23		
	任期	任期有	11.1	5.2	15.1	25.2	24.3	12.4	6.8	9,259	5.0	0.21	3.5	4.9	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期無		10.8	4.5	15.6	20.1	28.7	13.3	7.1	23,826	5.2	0.15	3.5	5.3	6.6	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25		
																									26		

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q309. 研究プロジェクト評価の視点の多様化※は十分に進展していると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	12.5	9.0	22.5	28.3	20.4	6.2	1.1	33,085	3.9	0.11	2.6	4.1	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	13.0	7.1	21.4	29.2	21.0	7.4	1.0	6,781	4.1	0.24	2.8	4.2	5.6	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	13.6	14.3	19.7	21.5	21.1	7.5	2.2	800	3.9	0.14	2.3	4.0	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	17.4	6.9	16.0	19.1	30.2	9.8	0.6	2,145	4.5	0.32	3.1	4.9	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	大学マネジメント層	国研等マネジメント層	5.3	4.0	27.9	40.1	19.8	2.8	0.0	247	3.8	0.00	2.8	4.0	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		企業全体	6.3	7.8	20.3	39.1	25.0	1.6	0.0	64	3.8	0.00	2.9	4.1	5.2	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
		大企業 中小企業・大学発ベンチャー	大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
			中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	俯瞰的な視点を持つ者		俯瞰的な視点を持つ者	6.9	11.9	32.5	30.6	13.1	4.4	0.6	934	3.3	0.16	2.3	3.5	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	9
			第1グループ	17.9	11.8	17.7	23.6	20.5	8.2	0.2	6,276	3.9	0.22	2.5	4.1	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	10
		第2グループ	13.5	9.1	22.8	26.4	19.3	7.2	1.8	9,403	4.0	0.21	2.6	4.1	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
		第3グループ	10.1	6.2	26.2	30.8	22.4	2.8	1.5	8,318	3.9	0.19	2.7	4.0	5.3	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
	大学 の 自然 科学 研究者	大学部局分野	第4グループ	10.0	9.7	22.0	31.2	19.5	6.8	0.7	9,089	3.9	0.21	2.6	4.0	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	13
理学			19.4	6.6	22.2	29.2	14.6	6.2	1.8	4,858	3.9	0.24	2.7	4.0	5.3	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
工学・農学			12.5	10.4	21.4	24.7	23.9	5.7	1.5	14,670	3.9	0.16	2.6	4.1	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
保健			10.2	8.4	23.7	32.0	18.7	6.7	0.5	13,558	3.8	0.17	2.7	4.0	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
職位		臨床	9.5	5.0	19.5	34.4	25.0	6.6	0.0	2,483	4.2	0.27	3.2	4.3	5.6	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
		臨床以外	10.3	9.1	24.6	31.4	17.3	6.7	0.6	11,075	3.8	0.11	2.6	3.9	5.2	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
		教授	7.1	9.0	31.2	23.8	20.6	6.5	1.8	10,816	3.8	0.18	2.4	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
性別		准教授	15.4	10.1	16.6	28.3	23.1	5.8	0.6	12,542	4.0	0.18	2.8	4.2	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
		助教	14.8	7.6	20.3	33.5	16.6	6.3	1.0	9,727	3.9	0.19	2.8	4.1	5.3	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
		男性	11.9	9.2	22.7	28.7	20.6	5.6	1.3	27,871	3.9	0.12	2.6	4.0	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
任期		女性	15.7	8.0	21.4	26.4	19.3	9.0	0.3	5,214	4.0	0.16	2.7	4.1	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
		任期有	11.7	6.8	18.5	33.8	21.8	5.9	1.4	9,259	4.1	0.17	3.0	4.3	5.5	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
		任期無	12.9	9.9	24.0	26.2	19.8	6.2	1.0	23,826	3.8	0.13	2.5	3.9	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
																								26		

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q310. 研究活動及び研究支援のパートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。

- 1 資金的な研究支援だけでなく、大学の組織として研究支援などの環境整備が必要であると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 極端な「選択と集中」を前提にした研究支援が前提になった質問だが、そのような質問と回答では、そもそもそれに伴う負の側面が明らかになってこない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 文科省もJSTも研究がわかる博士号を持つ職員が少なすぎ。結局、一部の流行りの分野だけを重要と妄信し、間違った「選択と集中」をして役人が自己満足しているだけ。日本は、マンパワーが少ない分、欧米に比べてオリジナリティーの発掘こそがもっとも大切だが、その視点がとことん欠落していて情けない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 4 「選択と集中」が奏功しなかったことはここ10年の日本の相対的な地位低下を見ても明らかだと考えます。この仕組みの改善を求めます。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 5 一部の有名ラボがその出身者や知り合いでグループを作り、大型予算を分け合っているという印象が強い。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 6 科学研究費の総額はアメリカ等と極端に変わらないものの、JSPSの基盤Aに採択されただけではポストドクを雇用し、研究室を運営するだけの費用はとてつもない。欧米はポストドク文化がはるかに進み、小さな大学の研究室でもNIHの予算を持っていればポストドク1-2名程度と年1千万円弱程度の研究費を確保することが可能である。日本ではこれと同等な環境を維持しようすると基盤研究Aが最低で、基本はS以上程度が必要となる。日本ではこれまで労働賃金がかからない学生の研究成果で基礎研究レベルが維持されてきた。しかし、現在は、学生は実験よりも授業や教育プログラムを履修するようになっていること、企業のインターンシップ等により研究時間が確保できていないこと、教員が研究以外の業務に時間を割く必要があるため、大半の主要大学の研究室が欧米の研究室と比べ、大きな差をつけられている。イノベーションはひとつの優れたアイデアがあれば見いだせる可能性はあるが、それには、多くの人材がいろいろなことを自由に研究する環境がないと生まれないと考える。講義や大学運営は教授等の教員の業務ではあるが、研究に没頭できる時間と予算、人材が確保できないと益々欧米、中国から差をつけられると大変な危機感を感じている。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 7 「選択と集中」がうまくいっているとは思えません。過度な競争が良い結果を生むことはありませんし、基礎研究は「選択」するようものではありません。また、評価軸の多様化は方向性としては適切にも思いますが、評価そのものにますます手間と時間がかかることになります。いろいろな形で評価にかかわってきましたが、機関評価のようなものは評価コメントが改善につながる道筋が見えますが、プロジェクト研究などは評価したあとどうなるのか、そのへんがよくわかりません。不正な予算運用などはもちろん問題ですが、サイエンスそのものの評価はそもそも誰が何をもって正しくできるのか、疑問です。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 8 科研費は非常に重要で助けられています。唯一の不満は充足率が100%としていないことです。研究計画は必要な成果を上げるのに必要な経費を計上しているのに、必ず減額されれば期待された成果を出すことはできません。人件費を削ることはできないので、70%の予算で研究を始めてしまえば、残りの30%を新たに獲得することは非常に困難です。70%の予算で当初目標の70%の成果が出せる訳ではありません。50%になることもあり得ます。減額が真面目に査定されているとは思えません。充足率を下げるのが前提であれば、はじめから予算規模を小さく公募してはどうでしょうか？この点(のみ)で307の問いに厳しい評価をしました。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 9 JST、NEDO等の大型予算が特定の研究者に一極集中し、予算を使いきれないという話も耳にします。大型予算により研究費配分の偏りを生じさせるよりは、科研費、特に基盤Bクラスの採択件数を増やし、研究テーマの多様性を確保する方が、今後の研究分野の発展には効果的なのでは無いかと感じています。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 10 以前よりは改善されているものの、研究費の使用方法は柔軟とは言えない。また、非常に著名な研究者ばかりへ巨額な研究費が分配され、若手・中堅にはそれほど機会がないことが問題である。結局、教授の下に中堅・若手がぶら下がっている、という状態はほとんど変わっていない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 11 運営費交付金を削減して競争的研究資金に置き換えたのなら、研究費の使途制限の緩和も同時に行うべきである。特にAMEDにおいて競争的研究資金の使途が著しく制限されている。実験台、什器、研究室の引越など、研究に明らかに必要な項目については使途制限を撤廃すべき。AMEDや厚労省系のグラントにおいて、ごく少数の応募から採択に至るケースが散見される。公平性の観点から疑問である。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 12 研究船を使用した研究を実施しているが運行に関わる経費(燃料費など)が関連機関に十分配分されておらず、研究船の運行可能日数が年々減少しており、研究に支障が出ている。政府は研究の基礎を支えるこのような機関に対する支援もきちんと考慮してほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 13 特定の現在流行っている研究について研究費がつきやすい環境になっているように思う。すでに軌道に乗っている研究の発展は上手く支援されていると思うが、本当のイノベーションはまだ流行りにすらなっていないものから創出するものであって、そのような上手いくかどうかもわからない新しい研究テーマについては支援できていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 14 政府の研究費により成果の出た研究に関しては、額は小さくなくていいが成果に応じて次の研究を行えるよう研究費を補助する制度があってもいいと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 15 研究費を持っている研究者が業績を生みさらに多額の研究費を獲得する構造になっており、有名国立大や有名私大ばかりが研究費を配分される仕組みになっているように感じる。地方国立大は学生数も少なく、古い設備で研究成果がなかなか出ないために研究費が取れないという悪循環が生まれ、研究費獲得の格差が生まれている。どの大学のどの研究室にも一律に付与される少額の研究費(年50万円等)を設定することが急務であると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)

- 基礎研究でも創薬や医学系であれば政府系資金などにも応募できるが、生物系の基礎研究では、応募できる外部資金は科研費に限られており、その科研費も昨今、応募制限が厳しく重複申請が許されるものは大型の予算ばかりで、中堅の若手研究者はそもそも応募すらできない、とても厳しい状態です。政府の公募型研究費は均等ではなく、特定の分野、すぐに産業につながるものに配分されていて、基礎研究が蔑ろにされているのを感じます。政府の公募型研究費はもっと柔軟にさまざまな分野にお金をばら撒いて欲しいです。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 開発段階で計画が徐々に変更になることはあり得る話であるが、外部資金プロジェクトの課題管理者が申請段階での計画にこだわりすぎ、柔軟性を欠くことがしばしばある。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 若手支援策はかなり拡充された。今はむしろ、中堅からシニアが大粒になりきれない問題が大きい。中堅からシニアが大粒になれば、世界と戦うことのできるグループが生まれ、中堅からシニアが元気でなければ、若手をおおらかに育てる風土ができない。また、若手が将来に夢を持っていない。それゆえ、中堅・シニアを大粒に育てていくための支援を厚くすべき。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 選択と集中が少し行き過ぎている印象。科研費などの基礎研究費のさらなる充実が必要と考える。また、業績評価軸の多様化が必須と思う。Natureに出ない分野で重要な領域は多数(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 全般的に資金配分機関の人材は貧弱で、プロジェクト運用も弾力性がない事が大きい問題であり、もう少し民間企業経験者の活用や監督省庁との十分な会話が必要である。実際はプログラムディレクター (PD) の個人的な努力や人脈に依存し過ぎている事も大きな問題かもしれない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 基礎研究と応用研究で、研究費の規模、採択率、評価軸を明確に分けるべき。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 半導体分野の研究に従事しているが、研究費配分の方針に一貫性がなく、短期的な社会情勢に振り回されていると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- JSPS,JST,NEDO,総務省...様々な形態の予算がさまざまな目的で存在することは素晴らしいと思うのだが、審査員がそれを理解していない場合が多い。特に、JSPSの科研費で基礎研究を行なっているのに、「数値目標」の達成度を要求するNEDOなどの性格を持ち出す審査員が多すぎる印象。審査員の選定には、その研究費の性格にあった適切な人材をあてるべきと考える。そうしないと、研究者が審査員の顔色を伺った研究ばかりを選択し、挑戦的なイノベーションを誘発する研究ができなくなる。結果、日本の科学技術はどんどんダメになると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 日本の研究者は、流行りの研究、お金が取れる研究に走りすぎていると思います。もっと他の人がやっていない、自分独自の研究をサポートするシステムが必要でしょう。さらに、科研費は採択されても、申請金額の7割程度に減額されるのは痛過ぎます。当初の研究計画が大きく崩れかねません。基盤B,Cや挑戦的萌芽の枠をもっと増やした方が良いでしょう。その中から、面白く大きく発展する研究がいくつかあるはず。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 私は研究遂行において競争的資金獲得が前提となっている環境は不健全であると考えております。そのような意味で、あらゆる競争的資金制度は大学の研究教育に負の側面を多くもたらしていると考えます。比較的広く平等な審査が行われているとされる科研費においても同分野の研究者による取捨選択が行われているわけですので、挑戦的研究の芽を拾い上げているとは言えないと思います。また、学生の卒業研究も外部資金無しには十分に行えない環境もあると聞いておりますので、研究者育成の面でも外部資金中心の状況は良くないと思います。基盤的研究費を広く薄く配分し、部局単位で共有設備を充実させ、研究者がお金ではなく、設備や環境を取り合うような状況にあるほうが健全であると考えます。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 総務省の委託研究費は物品を購入するまで、購入してから事務手続きが煩雑すぎではないかと思います。事前伺い、相見積もり、リースレンタルができるかどうか、仕様比較、複数購入の理由書、消耗品になる理由書、購入物品の写真等全て研究者が準備対応しなければならずそれだけで時間が取られます。他の研究費はここまでではないように思います。国でルールは統一できないものではないか。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 科研費は優れた制度ではありますが、その予算額が小さい場合が多いです。一方でAMED,JSTなどでは、大型予算が得られるが、その特質から成果を求めるあまり、大胆な計画は出ずらい。ムーンショットもまったくの基礎部門には厳しい印象を受けます。また、大型予算といっても、例えば米国やドイツなどと比べてその期間や金額も小物というのが、海外の研究者と議論して分かってきました。パイの奪い合いを避けるためにも、大学自身が「稼ぐ」方法の模索(戦前の理研のような体制づくり、資金調達自由化)という個々の努力、および、科学が国家戦略の1つの柱であることをより認識した国全体の意識の転換が必要かと思っています。さらに、長期的な研究が可能になるよう、一部ではNEDOなどで行われていますが10年単位での政策(ただし、個別の公募案件は5,6年以内なのが残念)が望まれます。フランスなどでは10年単位の科学政策(例えばScience avec et pour la société : les mesures issues de la LPR)が練られています。その一方で、3年単位のものも残すなど、公募体系の多様性があると良いかと存じます。また、文科省の英知事業では、POなどのバックアップ体制が非常に良く、このような体制づくりも重要であると認識しています。その中で、産学連携の一環として産のメンバーがPOになること自体は、時には良い方向にいくが、POの個性に大きく依存し、おそらく宣誓等ははしているとは言えども、どうしても利益相反的な場面の印象を受けた場面もあり、なかなか難しい点もあると感じました。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 科研費の基盤研究などはS,A,B,Cで金額のバラつきが大きすぎると考えています。分野にもよりますが、少なくとも自分の研究分野(大規模な実験環境などを必要としない分野)では、1つのプロジェクトに数億円規模の予算を付けても効果的な活用ができると思いません。それならば、その10分の1の予算額でも良いので、10個のプロジェクトに分配した方が投資の観点では得られる利益が格段に大きいと思います。その他の大きめの予算が付いた研究費一般に言えることですが、このような「選択と集中」型の投資で得られる利益は薄いと考えています。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 研究費の偏りが生じているのは事実なので改善が望まれる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 外部資金の応募時の電子化は進んでいる点は評価できますが、フォーマットの簡素化をさらに推し進めるべきです。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 流行だけを追い、基礎研究を軽視する傾向が否めない。うわべだけの基礎のない教育を行えば、この先の日本の科学技術には未来がなくなると思います。国際的に突出した成果など出てくるわけがないです。研究費支援に関して、権力を持った同じ人が常に大きな研究費を所有し、お友達人事を進めていると感じます。そのため、視野を広く多様な基礎研究に科学研究費が行き渡るよう、審査員に関しても多様な人材を採用することは重要だと思います。国内の研究者のみの評価だけでなく、海外の専門家からの意見も取り入れたり世界基準での評価を行ってみたいかどうか。また、これまで、そこまで多額の研究費を必要としない分野に関しても、大きな研究費に応募することを推奨することに疑問を感じていました。大きな研究費を持つことが絶対的に業績として評価されている傾向にあります。31 稼いだ金額でなく良い成果を出している研究者を評価し、適切な金額を与えていく方が税金の無駄遣いにならないと思います。最後に(問3-07に関連)、コロナ禍における研究費の繰越処置について適切な対応を行っていただけることを期待します。海外との共同研究が主な趣旨になっている研究費の場合は使い道が閉ざされて使用できなくなっています。コロナ禍が収まってきたときに、コロナ前に与えられた研究期間(が実行できなかった)と同様の研究実施期間を与えてくれるよう願います。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 私のようにマネジメント・実験・教育活動すべてをしなければならない研究者にとっては、以下のように感じます。・中間評価の頻度が32 高すぎる ・研究費の変更時の手続きが多く、実験時間が削られる(大学の自然科学研究者、第1G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 大きな予算を獲得するほど基礎研究がやりにくくなる現状は問題だ。目に見える具体的な成果を期限付きで求められる(ステージゲートなど)と予想できるようなことしかできなくなる。それは研究とは言えない。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)33
- 基礎研究を推進したい、ということなのであれば、運営費交付金を削減し競争的資金ばかり拡充するのは、最悪手である。任期付き研究者は、限られた期間で論文を書き、昇進、ないし次のポストをつかみ取らなければ、研究者をやめることになる。その状況でなぜ「時間がかかり、いつ成果が出るかわからない基礎研究」をやる動機があると思うのか、まったくもって不明である。競争的資金についても、現状「実績がある人に配分する」という状態になっているくらいがある。これは悪いことではないのかもしれないが、一方で「ずっと研究費をもらうために、必要がないのにとりあえず研究費に応募する」という研究者が発生し、本当に研究費を必要としている34 研究者に研究費が行き渡らないという負の効果をもたしていることを、国は認識しなければならない。また、いつ研究費が貰えるかわからない、という状況に置かれた研究者が不適切な会計を行う要因ともなっている。こうした問題の解決に対して、国が本気で取り組んでいるように全く思えない。競争的資金はもちろん必要である。しかし、安定的に使えるような研究費、わかりやすく言うと、研究者が翌年も、さらにその翌年も使えることが保証されているような研究費の存在は、多様性のある研究の発現に必要な不可欠であると考え。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、男性)
- 研究プロジェクトの提案は、全般的に表面的な評価しか受けられていないと思う。良い言い方をすれば挑戦的な内容ではあるが、専門分野では課題が山積みで本質的な解決は不可能に近いと考えられるような技術でも、書き方を工夫することで採用されたりすることがある。研究の出口(応用先)に主眼をおいたわかりやすい研究を採用され、重要な基礎研究は見落とされがちである。あまりメ35 ジャーではない(人数が少ない?)講演会での表彰などを複数並べると、見栄えは良くなる。他分野の人が、他分野の基礎研究の重要性を評価することは、本質的には不可能だと思う。JSTの創発や基盤S.Aでは、額の大きなプロジェクトほど、大きな枠組みでの評価をされる傾向にあるが、本来は、専門分野のきちんとした評価を受けるべきだと思う。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 研究費獲得のためには、関連分野での活動実績がどうしても必要となると思いますので、新たな課題・斬新な課題では、研究費の獲得自体が難しくなると思います。また、予算配分についてもニーズや研究計画・業績を重視した採択方法が一般的だと思いますので、偏りが生じる可能性が大いにあると思います。そのため、研究費が潤沢な研究グループが成果を上げやすく、アイデアはあっても36 も研究費がないために活動が制限されているケースも多いように思います。その場合、日本全体としてイノベーションは生まれますが限定的で先細り傾向になるリスクも伴うように思います。スタートアップ型の研究資金の割り当ての選択肢が増えると良いと思います。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 資金配分機関にJSPS、JST、AMED、NEDOとあげられたが、まずJSPSがもっとも一般的に知られていて、他の三つは、分野によって申請できる機関とされます。(例え、AMEDは自分が今回のNISTEPアンケートで始めて聞いた機関で、調べたら医療研究なので自分と研究分野とは異なるので、多分申請することはないですが、その他NEDOやJSTに関して、申請したことがあるものの、正直手応えをまだ感じていない(つまり、それぞれの性質が把握できていない。))もし、政府として、これらの機関は全て研究のための資金配分機関とするならば、科研費のように、統合して説明してほしい。おそらく、自分のように、JSPSしか資金配分機関として把握できていない研究者が多数あり、そうするとこれらの資金配分機関の機能は果たしにくいと思われます。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)37
- 基礎研究費や萌芽研究費が極めて少ないと感じる。イノベーションは基礎研究があってこそその発展であるのに、基盤研究に配分するのは科研費くらいの状況である。また、研究成果を出すには時間が掛る場合があるが、現在の評価システムは短期間における経済・社会効果が重要視され、時間がかかる挑戦的な研究は評価されず、評価の視点が多様化しているとは言い難い。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、教授、部局長等クラス、女性)38
- 前項目にも記載したが、問3-08について無駄な事後評価報告書が多い。書かせるならば、その中身を評価して、査定が良い場合には申請書なしで次のグラント取得を自動的に行えるなどのインセンティブを持たせる必要がある。問3-01〜04について、多くの若手研究者(PI)は「資金を取り続け、研究室を運営することに疲れている」という状況がある。その理由の一つとして、一つ一つの予算が少39 ないため何個も何個も連続して予算を取り続ける必要があることに起因していると思う。アメリカのR01のように、一度取ればそれだけで数年間は潤沢にラボ運営が可能で「研究のみに集中できる」ようなシステム作りが必須。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究活動の底上げのためには、特定の大学やプロジェクト等に集中する大型研究費よりも、広く浅く配分する研究資金枠を増やすのがよいと思う。研究助成の審査を担当したところ、採択率は30%以下であるが一定の水準以上の応募書類は70%以上であった。申請書作成に多くの時間を要するため本来の研究活動の時間が減少する傾向にあることも、特に若手研究者においては考慮すべきと思う。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)40
- 資金を取ると事務作業が増えて研究時間が減るという状況が蔓延しています。あらゆる責任を研究者に課す(そのための書類作業や現場作業を研究者がやる)という状況をなんとかしていただきたいです。また、研究者自身がこの状況を自覚して改善する努力も必要だと思います。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)41

特に科研費などの競争的研究費の審査に関しては、一人当たりの審査が多く、短時間で多数の申請書をよむため、審査にかかる時間が圧倒的に少ない。海外では海外研究者も含め、多様な審査員が、少数の申請書を精査する。審査方法については、今後の日本の科学の方向性を決定するものであり、本当に時間をかけて考えたほうがいいと感じている。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、助教、研究員クラス、女性)

研究者ではなく、研究分野の多様性についても縮小している。既存の分野を2つ組み合わせることが多いが、本来は、既存分野から新しい分野を創出する科学者が評価されるべきである。研究者のポストの不足により、確立した分野の既得権益が大きくなり、研究分野が縮小する悪循環が起きている。人事には、いかに新しい問題を提起したか、それを解決したか、すなわち、チャレンジングな課題に取り組んだかの視点を入れるべき。現状では、若手のときにいい環境のポストがとれるかとれないかで、科学者の一生が決まってしまうている。研究者のポストの問題と関連する問題である。AMEDについては、公募課題の研究期間が短く、かつ、研究課題分野がピンポイントで設定されているため、多くの研究者が公募できるわけではない。特に企業の参画が必須の大型研究費の場合でも公募期間が1ヶ月程度であり、事前に情報をつかんでいないと、応募できない。生命科学に関わる課題は、JSTではなく、AMEDに区分されてしまうことが多い。JSTは実用化、社会実装を目指した課題が多く、基礎研究はJSPS科研費のみとなってしまうている。研究費の選択と集中は、研究分野の多様性を削ぐことが懸念される。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、教授、部局長等クラス、女性)

問3-05に関して、年間一億円を超える大型予算は金額の割に機能してないと感じる。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)

所属研究室は研究費が潤沢であり、大変恵まれた環境である。しかし、有効活用できているかは疑問が残る。講座制では、研究室主催者(PI)が多額の研究費を獲得しても、実際は講座内の教官(准教授、助教など)と大学院生によってそのプロジェクトが推進される。しかし、成果はPIに還元されるため、独立した研究者の育成にはつなげていない。多くの独立した研究者と公正な研究費分配システムがなければ、多様なアイデアが生まれ不会ではないか？中途半端な若手支援ではなく、1)中堅研究者を独立させる、2)意欲ある若手研究者は、複数のシニア研究者をメンターのもと独立させる、といった制度を確立する必要がある。その上で、大型研究費(特推や基盤S)を廃止し、中程度の研究費(基盤AとB)の分配を増やすことで、イノベーションにつなげていくことができるのではないかと考える。AMED等のトップダウン型の大型予算は、現状、誰も責任を問われない形態になっており、成果/研究費を考えると効率が悪い。審査・評価側にも問題があり、著名な研究者・有名雑誌に掲載された研究者など過去の実績に基づいて採択されているように感じる。金額が大きくなると配分側が守りに入るのはやむを得ないが、それでは配分額を下げ、多くの方にチャンスを与えるべきではないかと思う。ニュージーランドなどでは、一部の公的研究費をくじ引きにしているところも出てきている。それは、どのような研究がイノベーションを生むか評価が難しいからである。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)

基盤的な経費の拡充と、テーマや方向性、分野指定がない研究資金(JST創発など)の充実が研究の多様化に必須に思えます。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)

私の分野では日本の研究者は小粒な人が多いと思う。知識が足りないこと、チャレンジングなことをしていないことが問題だと思う。手堅い研究テーマで研究を進めて中堅ジャーナルに論文を通すという人が良いポストを得て行くという流れが続いている。これは科学に貢献していることは間違いないが、挑戦的な取り組みを支援・評価しなければ未来はない。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、男性)

研究費獲得や、教育、経費の手続きなどの手間はかなり大きい。特にAMEDなどは金額などが大きい一方で資金の使いみちが非常に限定されており、報告書などの義務も多い。専用のサポート要員が必須となる。教育を主とした仕事、研究費獲得のためのデザインや学会等の公告・運営を専属で補助・代行する仕事、など現在よりも細かい区分の研究関連職業があると良い。また、特に医学系の公募では即座に医療現場に応用可能な技術の開発に関するものが比重が高く、息の長い基礎研究などが難しい。また、良い申請書を書くためには予備実験を行う必要があるなど、一度研究費が途切れると負の連鎖に入りがちになる気がする。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、女性)

現状では教員・研究者全員が予算獲得のための申請書作りを年中しているようになっており研究時間を圧迫している。一方採択率は概して低く申請書作りに費やした時間の殆どが徒労に終わることが多く、日本全体としてみると大きな損失につながっている。また近年の風潮として、若手研究者が優遇される制度が大幅に増え、そのような機会を増やすことは良いことだが、業績を積んできた中堅以上の研究者にとっては逆に不遇な風潮となっており研究分野全体としてはバランスが崩れ最適な配分になっていないように思う。また申請書の採択率を上げるために本来自分が継続したい(しなくてはいけない)重要な取り組みと並行して関連した新しいことを始めることが必須となり、新しいことに挑戦するきっかけを与えることはいいことではあるが本来それは萌芽的研究予算でカバーするものである。そういった風潮により、研究者が元々やりたかったことに専念できないことが多々起きている。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)

各大学内部の評価において引っ張ってきた資金の大小が一人歩きしている現状を適切なものとは思っていません。金額の大小は必要に応じて決まってくるもので、重要性とは異なるはず。無駄を発生させかねないものであるように考えます。また、このこととリンクしているように思いますが、プロジェクト的な研究支援は適当なものか怪しいと思います。ここで、問3が重要なので意見を述べます。自分の研究分野の歴史を少し前に詳しく検討した時に気がついたことは、いつも時代を画するものはそれ以前は研究上の「田舎」から生まれています。つまり現時点での尺度で測りづらいものです。戦略的に配分と言っても戦略は当然、現在の目立っている分野、すなわち「都会」の研究を重視されるのですが、それは研究の歴史に完全に反した投資計画です。故に、問3-02は重要だと思いますが、年々プロジェクト的なものを重視するようになっており適当ではないように思います。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)

我が国の基礎研究のための研究費とその獲得機会は、圧倒的に少ない。各大学における予算もほぼゼロであることから、自由な研究というよりもむしろ当てに行く、平凡な研究テーマになっていく。JST・AMED・NEDOなどは、特定の分野に偏っていて、基礎研究を支援しているとは考えられない。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)

多面的に、研究支援や評価の方法を検討されており、その点は前向きでよいと思います。しかし、一方で、やはり的を得ていない指摘や評価が多く、結局、特定のグループに大きな研究費が集中し、特に評価見直しが適切ではないと思われることが多くあります。その点、基礎研究の多様性はほとんど無く、極限られた分野(エネルギー関連、医療関係など)のみの基礎研究が認められている(すなわち支援が大きい)ように思えます。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)

基礎研究にはもう少し予算を掛けるべき。欧米諸国、中国に比べると、研究費の総予算が少ない。基盤的な科研費は全体の額がかなり低い。多様性を生み出すことを期待するならば、科研費の基盤研究の額と件数を増やすべき。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、女性)

- 回答者の研究領域は応用言語学(社会言語学的見地からの外国語学習)ですが、科学研究費の分野に適切なものを選ぶのに苦労しています。したがって、302の多様性は不十分(1)を選んでます。また、303,304は日本が欧米の研究に追従している感があるため、不十分(1)を選びました。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 54
- 基礎研究費は広く薄く継続的に配分されることが重要(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 55
- 数学全体ではわからないが、私の分野(代数トポロジー)では基盤Aを一つも確保できておらず、比較的海外の研究者とのつながりが多い分野であるにも関わらず、なかなか大きな研究集会が開けていない。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 56
- 科学研究費を取るためには、ある程度進行中の研究課題で申請する必要がある。全く新しい挑戦的課題では科学研究費を取ることは難しく、自然とそのような課題に挑戦しようとする気力は失われていく。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 57
- 問3-06に関して、ここ十数年の博士進学数低迷によって、アカデミア研究者人口のバランスは大きく変化しているが、研究費の配分がそのバランス変化に対応したものになっているかどうかは一考の価値があるように思う。最近では大学で30代前半の助教候補の人材を見つけない(トップ大学でも)以前では想像できないような苦勞を強いられている。これはひとえに30代前半のアカデミア人材の激減を反映した現象である。一方、40代前半から後半には、(かなりの業績と実力を持ちながら)安定したポジションも研究費も確保できない人材が多い。現在の科学研究費政策はこのトレンドに若干追いついておらず、「実力ある中堅」に相当する層の研究環境に不安定をもたらす要素が強まっているような懸念を持っている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 58
- 大学教員が、1年のうち4か月くらい科研費で自分を雇用し、その間大学の業務から解放される仕組みを作ってほしいです。現在の状況では、一番業績を出せる年代の研究者が、大学の業務におわれて研究できません。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 59
- 分野ごとに見解の相違があるかもしれませんが、個人的には十分な研究支援が行われていると感じています。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 60
- 科研費の運用などは柔軟になっているが、全体として大きなプロジェクトを持っている先生の周りのサテライトプロジェクトのほうが(インスタントに成果が出やすいことも相まって)採択されやすくなっており(審査項目から見ると当然ではあるが)多様性の確保につながっていないのではないかと。また、全体として予算が限られていることからすぐに成果が出そうな研究への偏りが著しいのではないかと。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 61
- 挑戦的な取り組みとは、本来、成果を保証できないような取り組みのほうです。中間・事後評価という成果の達成具合で評価するシステムで挑戦的な取り組みを募集しても、期間内の成果がある程度見通せる研究、保証できる研究でないとなかなか申請することが困難です。本来、挑戦的な取り組みにおける中間・事後評価での達成度は、確率的に低くならないとおかしいです。その一方で現状の挑戦的な取り組みという枠組みでの研究の達成度は高いと思います。なぜなら研究者は、今後の研究予算の獲得を見据え、達成できるような取り組みに落とし込んでいるからです。なぜ挑戦的な取り組みが減っているか、それは評価と管理によって真に挑戦的な取り組みをした場合、確率的には将来不利になるシステムになっているからであり、挑戦的な研究者は淘汰されていると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 62
- 評価は論文実績を重視して行うべきである。そうでないから、日本の論文数が減っている。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 63
- 研究費はあるが、ポストが十分に用意されていないように思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 64
- 若手研究者が自立的に研究を進めるために必要な競争的資金(1000万円を超える)が十分ではなく、基盤研究(B)の若手研究者優遇措置は終了しない方がよかったのではないかと考える。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 65
- 科研費は、十分とは言えないが、苦しい財政状況の中で努力はされていると感じられる。少なくとも、アメリカの研究者と比較して、予算申請にかかる時間は少なくすんでいる。現状では、研究業績のない研究者にほとんどチャンスがないので、少額でよいのでより高確率で受給できる研究費を新設して頂きたい。科研費の審査は、審査員の担当する申請書の件数が多すぎ、すでに破綻している。採択されるべきでない提案が採択されたり、その逆も多く起こっていると推定される。資金配分機関については、ステージゲートの仕組みにより、本当に日本の研究の質が向上したか、検証が必要である。一方、JSTのさががけは、研究開発と人材育成、縦・横の人脈形成が一体化しており非常に有用である。より拡大してもらいたい。プロジェクト評価については、多くのプログラムが、短期的・直接的な利益・成果を求め過ぎである。逆に、長期的に支援すると称して10年のプログラムなどもあるが、そもそも10年先まで研究の進捗を予測することは不可能であり、結果、ウソっぽい研究申請が多く提案されることになる。長期的な支援とは、確実に利用できる基盤的予算と、研究の進捗に合わせて挑戦できる大型予算が常にある事により達成されると思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 66
- 競争的資金の比重が大きくなりすぎたため、研究の意義や質ではなく、短期的に論文数を増やすことが目的になってしまい、時間がかかる研究や挑戦的な自由な研究が極めてやりにくくなってしまっている。良い研究や意義のある研究であっても競争的資金が取れないと、論文数が減り、それによりさらに競争的資金が取れないという悪循環がおきる。これが適切な研究環境支援とは全く言えない。短期的な成果を期待せず、長期的な研究ができるような研究資金の配分方法でない、ますます国際競争力が落ちると考える。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 67
- 公的研究費については、基礎研究から特定目的の研究まで様々な研究費でカバーされていると思う。ただし、研究費申請の際に特定の研究計画に基づく専門的な装置等は申請しやすいが、逆に、基盤的、汎用的な装置は必要性や共通利用頻度が高いにも関わらず、申請しにくくなっている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 68
- 真新しくなくても産業が求めているような基礎研究が、企業も大学も予算がつかず、できなくなって来ていることはこの国の重大な問題と考える。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 69

- 基礎研究の多様性を確保しイノベーションを生みやすくするためには、研究費の獲得を研究者に強要しないことが大切と存じます。なぜなら、第一に、研究スタイルによって必要となる研究費の額は全く異なるからです。第二に、多額の研究費が必要になるのはイノベーション後の研究であり、イノベーションそのものではないと思われるからです。第三に、研究費を保有することで、研究者の内発的動機とは異なる多くの気遣いや作業が生じ、かえって研究の自由度と時間が奪われることがあるからです。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 70 超大型研究費を獲得する研究者・研究機関と、それ以外の、研究資金の差が大きい。小さな額のものも充実しているが、中間を厚くすることが必要だと思われる。イノベーション創出を進めるには、そのための体制整備および人材育成をより拡充する必要があるだろう。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 71 競争的資金にバイアスがかかりすぎているように思う。日本のものづくりの強みは、ものすごい数の学生が、ある一定の教育を基礎的な研究を通じて得られていたことも大きい要因と思いますが、現在は競争的資金を持っていなければ、十分な研究を通じた教育がで
- 72 きないほどの基盤的経費の水準になっていると感じています。同じ大学の中にも教育格差が生まれているのではないかと懸念と、日本のものづくりにも悪い影響がでてくるのではないかと心配があります。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 73 挑戦的な研究を奨励する機運については、不十分ではないかと危惧している。若い段階から特別研究員の申請があり、学位を取得した後は職探しや競争的資金の獲得が待っており、そうすると成果が出やすい研究に従事するインセンティブが強く働きすぎる。私自身デューアトラック教員の時にそのようなスパイラルに陥り、研究をするモチベーションをなくしてしまったことがあった。今はそうした点よりも、好奇心や挑戦したいという気持ちから芽生えた研究を志しているが、その一方で毎年の評価や自身の研究をインパクトファクター等で測られるような環境があり、真の好奇心に基づく研究を進めるためには強い気持ちが必要だと感じている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 74 競争的研究資金の提案・報告・事務書類の作成に、研究時間が奪われている。直接経費で事務員を雇用できるようにして、せめて事務処理の時間を研究時間に回せればと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 75 最近の受託研究では、流行の研究テーマが取り上げられることが多いのが現状である。基礎研究よりアプリケーションを加味した応用研究をしなければ予算が取れない仕組みになっており、基礎研究にも予算を配分するシステムを作ってもらいたい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 76 自分の関連する分野では、独立行政法人の募集する若手研究支援などを活用することにより、若手研究者が新たに発案した研究のスタートアップ支援など受けられるため、自由な発想で着手した研究の初期の助成を得る機会があり、若手育成に役立っている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 77 子育てがひと段落して、研究を加速したい時期に既に応募できない年齢になっている研究費がある。子育てによる研究中断期間が考慮されていない研究費があるが、全ての研究費に置いて考慮頂きたい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 78 科研費などを取得することでは、他の業務を減らすといった対応はないので、研究費を取りに行かない教員ほど楽をしている印象が強い。研究を積極的に行っている教員の業務を支援する仕組みや、研究に利用する空間を多く用意してもらえるなどの支援がほしい。研究員を雇えばよいのだが、現状の研究費では難しいと言わざるを得ない。エフォートを確認されるが、結局過剰労働になる事が常のように思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 79 ・諸外国に比べると日本には応募可能な研究費が色々あるが、日本は研究費の申請書作成や面接対策等の労力が大きすぎて研究者の研究時間を奪っていると感じる。そのぶん日本人研究者は書類作成やプレゼンがうまいという評判があり、それは悪いことではないが、研究者を本業に集中させる仕掛けをする必要がある。・JSTは先進的な取り組みをしている印象がある。・AMEDは採択者がどうにも偏っている印象がある。・研究に集中できるように、パイアウト経費をもっと大幅に使えるように認めて欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 80 研究者は、研究資金の獲得およびその成果報告に多大な時間を要している。そのような状況では、世の中に役立つ即効性の高い研究が求められることが多く、失敗が許されるようなチャレンジングな研究、基礎研究に費やす時間が少ない。研究補助人材も不足していることから、基礎的な研究力の低下が懸念される。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 81 新しい面白い現象がでてきても予算に色が付いていない法人運営費が少なく、その場の発想で実験を展開しにくい。競争的資金を得るために研究計画書を立てても、実際はそれとおりでないことがほとんどである。作文上の辻褄を合わせるために色々と頭を悩ます時間があったと感じる。研究資金を広く配布することが重要と考えられる。また競争的資金は採択されなければ配当額は0円であり、次回ブラッシュアップするには手弁当で予算を工面する必要がある。大幅減額でも構わないので、お試し実験に取りかかれるぐらいは予算配当が欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 82 現在の仕組みでは、基本的に昔から国のプロジェクトになっている分野の研究は研究費を回すことができ、雪だるま式に業績も稼ぐことができるが、新しい技術を開発しようとした時に安定した研究費がない。それは創発でも同じであり、さがけで採用されているトピックを研究している人材が採用されており、さがけに乗っていない分野の研究をしている研究者のためのサポートは極めて少ない。もし、そういう人材を創発でサポートできないのであれば、グレードが一つ下の研究費を用意して欲しい。現状では、日本人の好きな長い間安定して結果を出しているところに引き続き投資を行うだけで、新たな技術を生み出すためのきっかけを与える支援は科研費のみしかないとと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 83 選択と集中が多いため、創発研究のような分野を限定しないプロジェクトが多くなれば良いと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 84 一部の科研費を中心に競争的資金の繰越ができるものも増えてきているので、柔軟な研究計画に対応できるようになってきていると感じている。複数の研究分野・領域にまたがって研究しているが、国際的にも誇れる研究成果が出続けて、一定の存在感を示し続けている分野もあるが、30年前には国際的にトップを走っていたものの、この10～15年で後塵を拝したと感じている分野もあり、そういった分野ほど遅れていることに対する危機感が薄いと感じる。工学分野で設定された大型の競争的資金で行われた研究においても、その後のイノベーションにつながっていないものも多々あり、終了直後の事後評価は必要と思うが、もう少し時間が経過した後の客観的評価も必要と思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)

- 85 事前評価,中間評価,事後評価と評価ばかりでうんざりである。獲得した研究費も,何に使ってはダメだとか小さな決め事が多くて,それを考えながら予算執行するのは正直疲れる。研究費配分機関は,一度研究を進めさせることを決めたなら,ゴチャゴチャ出ししないので,研究者の自由に任せることが,研究の進捗には最も重要と思う。評価ばかりを気にした小さな研究成果しか生まれない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 86 研究者が自由な発想で使える研究費が少ない。また,政府主導の一定の目的を持った大型予算は,私の見る限り,その多くが無駄に終わっているのではないかと。誰かが旗を振り,大きな予算を投入すればイノベーションにつながるというのは,まったくの勘違いだと思う。もちろん,有望で一定の道筋がついているものについては,予算の投入によって進展が早くなると思うが,そういった有望なシーズがきちんとしていないものにも,大型予算をつけようとするので無駄に終わってしまう。有望なシーズは,ある程度,ランダムにお金を撒いて,研究者に自由に研究をさせる所から始まる。そういった自由度のある研究費が少なくなり,息苦しい感じがある。クーポンを配る事務費が900億円とのことだが,それだけあれば900万円の研究費を一万人の研究者に配れる。そちらの方が,次世代に有望な種を生む,有効なお金になると思う。具体的に言えば,もう少し少額の科研費(年間100~200万円程度)の採択率を上げてもらえたらと思う。少額の科研なら,半分かくらいは当たる状況であって欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 87 大型予算がついた研究テーマに研究者が集中する結果,私が研究者になりたての頃(20年前)と比べて,明らかに研究テーマの多様性が失われている。この問題は,日本を訪れた海外の研究者から指摘されて,その通りだと感じた。海外に目を向けると,研究テーマの多様性が担保されており,結果として,海外と日本の研究者の視野の広さについてのギャップが開きつつあるのではという危機感を感じている。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 88 研究費の使用に関わる手続きがもう少し柔軟な形になると良いと思います。例えば,3年間の研究期間があるにもかかわらず,契約は単年度ごとで,毎年交付申請書・報告書の作成に追われます。また研究費の使用も1年間ごとにきっちり収支を合わせる形(持ち越しはできませんが手続きが必要です)ではなく,3年間なら中間報告を一度挟み,報告書は最後1度にまとめるという形にはできないのでしょうか。研究に携われる時間がどんどん少なくなっているように思います。また若手(45歳未満)の支援は充実しましたが,ちょうど45歳~50歳くらいの年齢層の研究者は,制度の狭間でサポートを受けずに苦しんでいる人が多いのが実情です。現在,(特に医学部系は)50歳前後で独立する研究者が多いですので,せめて50歳前後くらいの人を対象に含む形にしていただけたらと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 89 問3-07について 学生の出張などに対して,理由書が求められる。また,事務用品の購入なども制限があるなど科研費と比較して使にくいと感じることが多い。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 90 イノベティブな研究活動を実施するにあたり,大学教員が研究活動に使える時間が短いと感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 91 資金配分機関からのフィードバックが限定的であり,研究提案書の何がどう悪く不採択になったのか分からないため,次回への改善ができない。生命科学の分野では,一つの研究テーマがまとまるまでに5年以上かかることが少なくない。従って,研究費の事後評価は,交付期間直後ではなく,さらに長期的に見て行わなければならない。また,交付期間内に論文を投稿することが困難であるため,論文掲載料を支払うことができない。論文掲載料分の資金を残しておくようにしてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 92 すでに,よく知られている意見であるが,本邦において,ボトムアップ型の研究を支援する研究費の採択件数,採択額が少ない。科研費の基盤研究が,それに相当するが,基盤BおよびAクラスの研究費が,極めて過当競争になっていると感じる。審査員を行って感じたことだが,自らの研究成果を基盤に発展させて行こうとする「真面目な良い研究」が不採択になり,研究シーズとして葬られることが多く,極めて危惧している。また,萌芽的研究は,探索性の高い研究を支援するものであるが,やはり,採択件数が少なすぎると思われる。その結果,イノベティブなインパクトの印象が強く実際は実行性の低い課題が,審査委員の目を素通りし採択される傾向があり,やはり「真面目な良い萌芽的研究」が多く不採択になっていると感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 93 ファンデイングシステムは最悪だと思います。独立してもともに研究を始められません。トップダウンと選択と集中がすべての弊害だと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 94 JSPS自体は基盤研究・挑戦的研究の推進に積極的に取り組んでいるが,特に回答者の分野では実際に審査にあたる委員等が社会実装を研究に求める傾向が強く,結果的にその目的が達成されているとは言い難い状況となっている。また研究者の高齢化によりベテランが研究費を確保し続ける一方で,若手への支援を強化する結果,最もアクティブであるべき中堅研究者への支援が空洞化している印象がある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 95 基盤的な研究に関する支援が少なく,出口の見える課題に予算を割いているように感じる。特に科学研究費補助金など,基盤AやBの申請者が減少しており,その分各領域ごとの採択数が減少し,長期的な視野での研究の遂行が困難となっている。各領域ごとに一定の課題数の採択を行うようにしなければ,今後多様性のある研究が国内で発展しにくいと思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 96 研究費の増大を求めます。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 97 研究費申請書の採択に関する評価は,日本以外で研究活動をする人に依頼しない限り,political powerに依存した偏ったものにならないを得ない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 98 研究費の使い勝手をもう少し良くしてほしい。単年度で区切らずに研究期間内は年度を跨いで使えるようにしてほしい。大型機器的リースなどは単年度だと基本的には組めないで,不便です。また,研究費の使用期限は年度末(3月31日まで)にもかかわらず,書類手続きの都合上,所属機関では締切が2月末とされている。経費に関する書類の締め切りを翌年度の4月末などにしていただければ3月末まで予算が使えらると思うのですが。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 99 研究費の選択と集中,という方針のもと,短期的あるいは分かりやすい成果が期待できる研究に研究費が集中している。また,科学研究費の配分を若手に厚くすることはよいことではあるが,逆に,一見地味な,しかし着実に地味に積み上げられた研究に対する研究費の配分が削られており,基礎研究領域の研究者人口の減少,基礎体力の減少を実感している。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

- 100 日本の公的機関による外部資金の供給は一時的なものが多く、その分野または研究トピックの恒久的な発展を支援するものからは程遠い。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 101 問3-06にある、中堅以上の研究者が安定的かつ十分に研究費を確保できるための取組は、若手に研究費を分配するよりも先に、今すぐに行うべきである。そうしないと、研究室の中心にある研究者が、近い将来十分に研究できなくなってしまう。研究室の中に、中堅以上の研究者が充実していなければ、そこからは有能な若手は育たないと思う。AMED、科研費含め、本来であれば、有望な「プロジェクト」に対し研究費の支援があるべきと思うが、現在はプロジェクトに関係なく、「若手枠」のようなものが先に決まっている。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 102 毎年度末の2〜3ヶ月間に予算の執行処理のために経費支出に制約を受けるため、研究活動に支障が生じるのは大きな問題と考える。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 103 AMEDが選定する課題の透明性に疑問を持っています。課題が発表されてから締切までの期間が非常に短い場合は多くあり、すでに候補者に目星をつけた出来レースなのでは、疑ってしまいたくなるような場合があります。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 104 一部の研究室に資金が集中している印象がある。例えば同一研究テーマで教授がある大型プロジェクトで研究費をもらい、准教授や助教も同一テーマ(題名がちよっと違う)で別の大型研究費をもらうなどの事例がかなりあるように思う。インパクトファクターばかりに汲々とし、短期間で成果が出にくい重要なテーマが掘り下げられていないように思う。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 105 課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境は十分ではないと感じる。創発のような課題自由型の研究費がより増えた方が良いと感じる。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 106 AMEDなど多様な公募型の研究支援がある点は素晴らしいと思います。ただ、3年毎の短期間での成果提出を求められており、分野によっては継続的な取り組みが難しい場合があります。また、類似の研究が複数の重複する研究者で実施されている場合があり、より横断的な研究費の利用ができれば、成果を出しやすいと考えます。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 107 医学系の「医学科」ではない分野だと、同じ土俵に立たされ、比較をするので、結果的に研究費にチャレンジしても「治療」が優先され、「予防」「ケア」がないがしろになり、まったくもって研究費の配分がなされていない状況であると感じます。医学系の研究は全てが基礎系や実験系、臨床系だけではなく、人文社会学系のソフトの部分の拡充も必要だと思いますが、研究費を取得できる人たちは「モノ」を開発しないと評価されないというもどかしさがあります。疾患や障害を持つ人たちのケア、制度を作るための研究や、「予防」を大事とするものに対しては、結果として研究費は配分されていない現状です。頑張りたくても、挑戦して様々な研究資金にチャレンジしても、テーマとして、分野としても無視をされ続けていると感じています(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 108 限られた大型の競争的資金を獲得しないと研究機器を購入することが困難である(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 109 特定の研究者(自分ではない)への研究費の集中はよく感じますが、悪いことだとは思いません。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 110 問3-06 (306)に関して、中堅以上というよりは一部のトップ研究者への過度な集中が問題ではなからうか。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 111 世界の研究者と対等に研究するために必要とする経費は、年々増加していると考えます。もちろん科研費などの総額が年々増加していることも知ってはいるが、その増加幅が不十分もしくは配分時の偏りにより、有効的に行き渡っていないと考える。選択と集中も大切であるが、どのような研究テーマが飛躍するか予想が難しい基礎科学などに関しては、全体的な大学の研究予算を向上させボトムアップさせることも重要である。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 112 科研費は教授クラスが科研費BかCに落ちてきて、助教クラスの中堅と競合している。博士取得10年目以降の若手枠から離れてから資金獲得が厳しい。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 113 資金を自分で獲得することが要求される時点で、研究は歓迎されていない印象を受ける(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 114 備品の納品は12月中旬に納品完了が求められ(大学の事務が「念のため」といって早め早めに期限を設定しているのでしょうか)、4月すぐには研究費の執行が始められないなど、一年の1/3は自由に物品購入が出来ないという制度は研究の迅速な遂行を妨げていると思います。研究者の雇用、研究費の両方に長期的な安定性がなく、大学では教育業務も多く、挑戦的な研究を遂行するには厳しい状況であると言わざるを得ないと思います。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 115 欧米並みに、基盤Bクラスでもポスドクを雇えるくらいの科研費がないと十分なアウトプットは出しづらい。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 116 基礎的研究に対する研究経費の総額がもともと少ないことがまず問題である。加えて、研究費の集中配分が行き過ぎており、配分された額に見合った成果を上げられていないと思えるプロジェクトがみられる。かつての校費を再拡充する必要はないと思うが、科研費の基盤研究B、Cクラスの配分率、総額の拡充を望む(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 117 科研費の申請額と実際の支給額にかなり差がある場合がありますが、もう少し解消できないでしょうか。基盤Bクラスの採択件数をもう少し増やせるとよいように思います。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)

- 301: AI,データサイエンスの分野での「探索・挑戦的な研究」が容易に認められますが、従来の研究分野における「探索・挑戦的な研究」はあまり評価されていないと感じています。302: 基盤Cの科研費の程度の支援があれば、数学の基礎研究では基本的に問題なく実施されます。ただし、日本の研究者数(アメリカ・中国と比べて)、海外研究者との交流などは不足しているので、研究多様性は足りないと思われます。303: 30年以上にわたって、複数の研究グループの努力によって世界研究者が関心を持たれた数学の難問(3次元流れの計算機援用証明など)について、画期的成果が出されています。304: 研究の成果より生み出したイノベーションが少ないというイメージがあります。研究の成果によるイノベーションを創出するための支援制度(その名目の研究経費と審査制度など)が望ましいです。305: 大型研究経費は、若手研究者の安定な雇用に対して重要な役割を果たしています。ただし、大型研究経費は数の限りがあり、「有名な研究者」が従事する研究テーマに集中しています。このような制度では、多様な基礎研究の確保するのは難しいです。代わりに、JSPSの「外国人特別研究員」のような「若手研究者+ホスト研究者」の制度を日本の若手研究者にも多く(千人程度)提供すれば、より自由な研究グループの組み合わせが可能だと思います。近年、「卓越研究員事業」の制度が新しく導入されましたが、「若手研究者+研究機関」のモードでは、個々のホスト研究者が自分の希望で参加するのは難しいそうです。また、毎年、20~40人程度の卓越研究員の支援は全然足りないと思います。308,309: 研究費や研究プロジェクトの評価については、研究成果の産出と公開化をより重視してほしいです。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 118
- 119 以前よりは、若手支援、挑戦の支援が盛んになっているが、どの機関でも、特にトップダウン型においては、結局のところ有名または既に実績のある研究者に予算が偏っている。これは、予算の成果の仕組みを正しく評価し、国民にわかる形で説明が出来ない、もしくはする能力が予算配分側にないため、結果的に採択を、既に実績があり失敗の恐れがない研究者に割いて、安全策を好む傾向にあると感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 120 基礎研究の多様性や新たな成果などを創出するための予算などの気運は感じられるが、書類作成等に追われ研究をする時間が確保できないのが問題(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 121 国際的な競争力が最近では極端に落ちてきている印象がある。中国などは自分達で論文集を立上げ、あまり程度の高くない論文でも数を出すことで競争に打ち勝つような戦略を立てている。日本は政府が研究費を削ったり学術的な組織を軽視する風潮があり、研究のイノベーションが以前はあったのに、今では多くのブレインが海外へ流出してしまっている。(ノーベル賞受賞者が日本に残らない理由がそこにあるはず)根本的に基礎研究の自由度を見直してイノベーションを支えて行かないと将来はない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 122 科研費はそれなりに配分されているし、私が若い頃に比べればずっと使いやすくなったと思う。ただし、本当に日本の科学技術発展のために適切に配分されているかという疑問である。科研費獲得が業績評価に繋がるため、申請書書きが得意な人が必要以上に申請して獲得している。研究評価は結局のところパブリケーションの量に重点が置かれているが、仕方のないことではあると思う。とは言え、じっくりと腰を据えた研究はやりにくくなる一方で、小手先の器用さだけを身につけた若い研究者が増えているような印象を持っている。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 123 似たような内容で異なるカテゴリの研究費をたくさんもらっている人がいるような印象があり、資金配分がかなり偏っている。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 124 国の主導する公募型研究プロジェクトについては、やや偏重のきらいがぬぐえず、国立大学や研究機関が有利との感想です。今後の日本の科学技術力の育成・堅持のためには、より広い枠組(国立・私立・研究機関・民間)での研究プロジェクト、実施の必要性を感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 125 科研費、NEDO、JSTの公募型研究費に関して、課題だけでなく手法まで限定する形式が増えているように感じる。これまで複数の分解性プラスチックのプロジェクトから誘いがあり、一部には参画もしているが、いずれも分解方法に関する細かい指定があり、その多くで欧米で主流のケミカルリサイクルやアップサイクルは助成対象外とされていた。私が開発したリサイクル技術も対象外で助成を受けられず、他プロジェクトとのバランスから人員を大きく割り当てられない状況が続いている。一方、この間に当該技術を模倣した海外の後発グループが現れ、潤沢な資金をバックボーンに積極的に博士研究員を配置しており、追い抜かれないか焦っている(論文ではオリジナルは私の発明と記載してくれているので、良心的ですが)。大型プロジェクトは研究者が連帯する必要があるため、流行やそれまでの研究実績に配慮した設定が重視されることは理解できるが、同時に突然変異的な単発型のブレイクスルーには対応できない。課題を設定する一方で、手法や研究哲学は限定しない、科研費と大型プロジェクト(CREST運動のさきがけ含む)の間の公募型研究費を設定することを提案したい。突然変異的な成果は、研究者も予想外の成果であることが多く、受給している研究費の計画とは別の単発企画として独立させることが望ましい。科研費成果からイノベーションに繋がる独創的研究が現れた場合に、その加速資金を短期型のスピンオフ課題として追加申請できる制度が欲しい。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 126 現在の日本の研究費の配分は、極めて問題があると感じています。資金を集めるのに十分には資金が集まらず、基礎研究を含む将来に花が咲く長期間の研究開発が必要となる場所にも資金が集まらず、中途半端なところかなり資金が滞留していると感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 127 現状のような研究計画を重視した研究助成も重要ではあるが、論文数などの業績のみで(もしくはそれを最重要視して)獲得できる研究費を一定数、国が用意すべきだと思う。研究費の獲得が、研究業績の多寡ではなく、研究計画の見せ方で決まってしまう現状の審査に違和感を感じている。また、若手の行う研究内容を、ベテランの研究者が審査することを全て否定するつもりはないが、偏った審査になっているのではないかと訝しく思うことがある。そもそも、若手が考える挑戦的な研究を、なぜ年配の研究者(それも、自分よりも研究業績が少ない方)が評価できるのかと不満を感じることもある。主観的な基準で選考するよりも、論文数など客観的な基準のみで評価する方が、クリアでかつ迅速ではないか(しかも申請書作成の負担も審査の負担も少ない)と思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 128 資金配分機関からの書類が多すぎて、研究活動に支障が出るほど。事務の方がいない研究室はどう対応しているか(対応できているのか)疑問。報告書の提出回数も多すぎる。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 129 各分野において、自由に、手軽に、そんなに費用のかからない共用機器センターを、国が主導で設置してもいいのではないかと思います。装置借用に苦労している若手や研究者は多いと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 130 実力のある研究者は安定的に研究費を獲得できていると思いますが、委員会など忙しいため、研究を進行させる時間や学生を指導する時間を確保することが大変であるような状況だと思います。学生数に対して、教員の数が圧倒的に足りていないと感じます。また、民間研究費だと、実用性などが重視されるので、長期的に挑戦する研究だと採択されづらいため、公的機関での研究費の額が増えることも望ましく感じます。例えば、若手研究でも最大500万程度ですが、直接経費だと、結局350万程度になるので、実験を実施したいとなるとなかなか額が足りないという印象です。全体的なバランスは大切だと思いますが、資源が少ない日本においては、人材教育は重要となるので、きめ細かな学生指導となると、研究費はもちろんのこと、教員数は大切だと感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 131 私の分野の研究活動は基本的に論文競争に勝つことと学術的な独自性を有することで成り立っているのですが、自分の分野で最先端の装置を有するか、高機能性の新規材料を最初に計測できるコミュニティに属しているかが重要だとは思いますが、この二つは大学内の研究支援では得られないが、政府型の公募型研究予算を得ることで得られるようにはできています。学会発表レベルでは目を見張る結果を出している研究者は多い。だが、国際的に突出しイノベーションを行うためには、発信方法(論文の書き方、特許の取り方、高いインパクトファクタージャーナルに通るための国際的な信頼を得ているかなど)に問題があるとは思いますが。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 132 当該の研究分野において、様々な研究課題に対して公募等による支援がなされていると思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 133 教授職の教員が大きなプロジェクトを当てているのをしばしば目にしますが、その予算(数千万円～億)に対し、科研費の基盤研究C以下では、評価装置を購入するのも難しい金額設定(全額500万円以内、うち、3割は間接経費)に感じています。潤沢な資金を得ようとすると大型のプロジェクトを当てる必要があるとは思いますが、いわゆる研究基盤を築いたり、根幹となる装置を導入することは、数百万円の資金ではとても対応できないと思います。特定の研究分野やそこに携わる人だけが資金をうまく使い、それ以外の人はお金のない中で研究をするという状況が当たり前になっているように感じられてなりません。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 134 最近の若手研究者育成支援における国の挑戦的な取り組みは高く評価できる。その一方で、若手の基準とされる45歳を過ぎた後の、シニアな研究者の競争的資金の獲得については厳しい状況になっていると考える。自然科学の分野では、技術革新によって数十年間隔で重要なブレイクスルーが生まれることがままある。時代とともに研究分野の盛衰はあるが、優れた人材が絶えてしまうことのないように、多様な基礎研究分野を、持続的に支援することが重要だと考える。私が専門とする植物科学は国際的に日本が特に強い研究分野である。その理由としては、過去約20年にわたって持続的な人材育成に成功しており、若手研究者の海外留学も活発で、中堅以上の年齢層になってからも質の高い研究と教育を行っている研究者が多いことが考えられる。また、医学や工学などの研究分野に比べて、比較的に少ない研究予算で高水準の研究成果を挙げることが可能である。従って、研究者は大学の規模や研究環境にあまり影響を受けることなく、共同研究を上手に行うことで質の高い研究を続けることができるのが植物科学分野の強みだと考える。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 135 自身の能力によるところが大きいのでなんとも言えない部分だが、総じて競争的研究費の競争率が高すぎると感じる。申請までの多大な労力を考えると、毎年不採択を繰り返している現状はかなり負担である。近年の学内の基盤研究費の激減も追い打ちとなっている。しかし、自分と同分野にも独創的なテーマで大型資金を次々獲得している研究者も少数ながらいるので何とも、内発的な部分も大事にはしているが、共同研究先の意向や分野のトレンド等との折り合いのつくテーマで細々と研究をしている、という自身の現状は標準的な大学研究者像にも見える。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 136 Withコロナの時代にそくした、国際共同研究の支援体制がとばしい。たとえば完全にオンラインで終始する国際共同研究を支援する助成金制度が必要である。また必ず海外に一度は行く必要がある制度だと、14日の待機の問題など、国内の教育研究活動との両立が困難になる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 137 「実力のある研究者」という解釈の仕方が非常に難しいと思っています。論文などでの数字評価のみで判断する現在の評価体制を少しずつ変えていくことが我が国の人材発掘の上では重要です。論文評価はわかりやすい一方で、研究者の本質「発想力」「忍耐力」「チャレンジ力」などは評価できません。著名な研究者のもと、大きな大学では表面的な数字は上がります。一方で、地方の大学などでは人材は埋もれてゆくばかりで、宝を見逃すことにもなります。具体的なアイデアを出して、人材発掘のプロセスを見直す必要があります。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 138 繰り返になりますが、我が国の地方国立大学では、研究費の不足が極めて深刻です。研究を諦めている教員も現れ始めました。このような状況で世界に通用する研究を行うのは、年々難しくなっています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 139 研究以外の用務の多さ、諸々の手続きの煩雑さや制約が、国際的に突出した成果やイノベーションにつながる成果を出すことを難しくしているのではないかと。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 140 コロナ下にあつて特に緊急時への研究体制構築が急務であると感じた。大臣確認の承認を取ってから研究を始める頃には海外では既にその研究は終了しているという事態もしばしば目にした。良い機会であるので、オールジャパンでよく討議して、緊急対応の研究体制を構築する必要がある。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 141 306中堅以上の研究者への研究費の配分について 現状、若手研究者優遇に寄りすぎていて、指導学生を多く持ち、若手研究者よりも研究資金が多く必要な中堅以上の研究者が最低資金も確保しにくくなっているのではないかと感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 142 多様な基礎研究に対する安定的な研究費の投資を求めます。最近では、欧米諸国の物真似のような研究が横行しており、またそのような研究に予算が集中している印象です。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 143 挑戦的な研究や革新的な研究を推進するために、そのようなプロジェクトを選んで支援することには一定の意味があるかもしれませんが、しかし、それらの研究が挑戦的あるいは革新的であるかどうか、事前に見定めることができるとは思えません。ごく一部の研究に資金を重点的に集中させれば、研究の多様性は明らかに損なわれます。将来誕生するかもしれない挑戦的・革新的研究の素地を奪うことにもつながります。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 144 研究資源の「選択と集中」により偏った研究費配分になっていると感じる。その選択が正しいのか？流行や注目されたときにはそのテーマはすでに革新的ではない。したがって、基礎研究についてはある程度は広く浅く配分して、すそ野を広げることがブレークスルーを生み出し、頂点を高くする。効率化を求めすぎると多様性は失われる。一見無駄に見えるものが、変化への適応性であり、生き残りへの鍵である。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 145 基礎研究を行うための予算が競争的資金のみでシーズを生み出すような研究には少ない研究基盤経費などから捻出する必要がある。非常に厳しい。現状、支給される年間の研究基盤経費は20万弱では十分な基礎的研究を行うことができない。せめて50万くらいは支給できるように早急な制度設計の改善を望む。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 146 研究費の拡充が図られているのは感じるができる一方で、毎月の雇用費などの生活面での金銭事情を考慮して、研究者を目指さない人材が増えているように感じる。特に博士号取得者は一般的な大学卒の学生よりも5年近く社会に出ることが遅れ、その分の財産形成も遅れることから、自分自身もだが、今後のライフプラン構築に不安を感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 147 科研費をはじめ外部資金による研究費配分の偏りは著しく問題があると考え。中堅以上が所属しこれまでに十分に資金を受けている組織はますます業績を上げて資金を獲得でき、それ以外は基盤研究費が削減されているため研究をスタートすることすらできず、とくに若手研究者は任期更新のための研究成果を出すことが難しい。そのため基礎研究やイノベーションを生み出す研究は生まれず、すでに評価がされている機関による研究費を得ることができる評価されやすい研究ばかりが研究費を得る硬直した状況であると思う。その結果として世界的な論文発表数引用数などの評価でも日本の凋落は明らかであるのに、選択と集中を継続する姿勢は科学者としての分析視点に欠けており、なぜそのような非科学的な制度を継続するのか理解に苦しむ。選択と集中の視点による公募型研究費の偏重で日本の科学研究活動が促進された結果が得られているならそれを証明してほしいし、いつまで日本の科学研究活動を損なう「実験」を継続するのか理解できない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 148 問3-08における研究費の事後評価に関しまして、科研費の報告に関してはもう少し厳しい評価基準を設けても良いのではないかとと思うことがあります。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 149 基礎研究者が対象にするJSPSの科研費の額が少ないため、JSTやAMEDなどに申請するが、そちらの要求が強すぎるため、基礎研究がおろそかになり、自身の研究方針に悩む基礎研究者が増えているように感じています。トップダウンとボトムアップの研究費の分配をもう一度検討していただきたい。異分野の融合という意味では、大学がもう少し頑張してほしい。外部の研究者に講演してもらう機会をサポートし、新たな研究を生み出すきっかけを創出してほしい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 150 全て不十分としましたが、努力されている、または努力していることは認識しています。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 151 研究そのものの支援だけではなく、それを取り巻く環境の支援が重要と思います。研究費を取っても、結局それをサポートするしくみがないため、研究者は逆に苦しくなる状況です。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 152 研究者が実質海外にラボを持ちつつ、客員教授などの身分を使って日本国内の研究費にアブライできるなど、研究の実体から分離した研究費配分の抜け穴はよくないと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 153 基礎研究の研究費の削減がかなり顕著であり(例えば学術変革研究Bの採択率が3%以下など)、イノベーションにつながるかもしれない研究にのみ選択的に予算が配分されている。ただし、どのような研究が真にイノベーションに繋がるのかという重要なポイント(研究費を選択的に配分する分野)に関して、多くの研究者の現場の意見が反映されていない状況にある。イノベーションに繋がる研究を事前に予想することは困難であるため、予算を選択的に集中して特定の分野に配分せず、基礎研究全体に配分する方が、イノベーションを生み出す研究成果が出る可能性を高めると思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 154 科研費の「挑戦研究」は理想的には優れていると思うが、当然のことながらチャレンジングな研究であるほど研究計画の評価に主観が入りやすく、評価者によって評価が割れやすい。その結果、選ばれるのは研究計画そのものより、実行可能性を担保する「研究業績」(調査には業績欄はないが、研究遂行能力について記載する際に主な業績を記載する)が優れた研究提案となってしまう。業績は乏しいが優れたアイデアを持っている研究者の研究が選ばれにくくなってしまっている。実績のある研究者は「挑戦研究」に採択されなくても挑戦的研究にチャレンジする研究資金・人的リソースを持っていることを考慮すると、むしろ「基盤研究B,C」レベルの充足率を「研究計画の評価(評価項目に「挑戦性」を加味する)」に応じてダイナミックに変化させる方が合理的ではないか、少なくとも「挑戦研究」は採択課題から実際にブレークスルー的成果が生まれているか、評価すべき時がそろそろきているように思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 155 公的資金による研究成果の報告は、もう少し詳しく記載があつてよいように思う。しかし、当初の研究予定とは大きく異なる結果となる場合、ほぼネガティブデータのみに終わってしまう場合、研究期間は終了したが現在も継続中で(知財の問題等も含め)その時点ではあまり公開したくない(できない)内容を含む場合等、様々な場合が考えられ、一概には言えない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 156 一研究や講義以外の、書類仕事、調査(無線LANの脆弱性の検査、教室のパソコン全てのソフト何がインストールされているかなど)が非常に多く、はては、留学生の書類作成、ビザの取得の書類など教員や研究者でなくてもできる仕事が全て教員に押し付けられている。裁量労働制であってもどの人も時間は有限であるため大学からの事務的な書類仕事に時間を取られてしまい本来の研究や講義に十分時間を割けない。秘書や書類作成の支援者の必要性を大学はもっと理解すべきと思う。現在、自分自身はAMEDの研究費を得ているので特任教員を雇い雑務も担ってもらうことで研究を推進することができるが、もし科研費だけであればこのようなことは不可能と思われる。こういった雑務の多さが、研究費の配分の少なさに輪をかけて日本の基礎研究の発展を阻んでいると思う(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 157 一部の人しか高額のグラントが取れない状況は不公平だと感じる。コミュニティにずっといないと駄目(著名な研究者の弟子であるなど)なのはおかしいのではないか。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 158 問3-07について、人件費としての使用をしやすいしていただきたいです。日本の大学は研究以外の業務が多いため、できるだけ事務作業や研究補助職員の雇用をしやすいしていただきたい。また、パイアウト制度が導入されたものの、大学の上層部がこの制度を使用して授業を非常勤講師などに任せることを好ましくないといった姿勢のため、申請しにくく、本末転倒です。大学運営者へのこの制度の目的について教育を強化していただきたいです。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,女性)

- 159 本当の意味での基礎研究に対する資金的支援は、現在の日本においては絶望的な状況と思う。まず、基礎研究に関する理解自体が乏しい。今はどちらかと言えば社会実装などが重視されており、目先なんの役にも立たない基礎研究の関しての理解と支援は貧困である。基礎研究とは、目先は何の役にもたない。例えば、ノーベル賞を受賞したオワンクラゲの蛍光発光蛋白の発見も、いまでこそ社会実装されているが、研究段階では単に「光る蛋白質が面白い」というレベルである。〇〇〇〇の質量分析の基盤も同様だし、〇〇〇〇のiPSも最初は〇〇〇扱いされていた。そういった研究を大切にすることがあるし、またその継続性も重要である。そのためにはまず、継続的に研究資金があることが必要である。ひとつの解決方法として是非検討いただきたいのは、研究費の無条件での「年度持ち越し」である。年度をまたぐことで研究が継続できないことも多い。年度持ち越しは簡単にできる解決策である。奇抜な研究を継続して行なうことができる環境を整えることによって、常識を大きく超えたイノベーションにつながると思うし、多様性を維持し、また萌芽的発想を時間を待たずに研究ベースにのせることを可能とするであろう。そのためには、なにかに気づいた時にそこに研究費が存在することが重要であり、従って「研究費の年度持ち越し」＝「研究費の研究室レベルでの貯金化」を容認するだけで、随分違ってくと強く感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 160 正直代表者のネームバリューのある所にお金が集まり、残り少ない競争資金をその他大勢で争っているように感じる。またメジャーな研究にお金が行きやすくマイナーな研究はかなり厳しい(基盤Cなどでも細目を削られている)ように感じる。「(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 161 科学研究費の(科研費)の採択率が30%程度では、研究費を得にくく、継続的に展開できる基礎研究の絶対数が少ない。多様性を求めるなら、採択率を上げるべきだ。現行の科研費制度のように、「採択された研究(上位30%)に申請額に近い研究費を与える」のではなく、「内容の審査結果に応じて、上位は満額～下位は50%程度」などと配分額を調整し、採択率を上げる制度に変えれば基礎研究の多様性に繋がる。また、「計画調査のこの点を変えれば採択する」などの添削型の採択制度を導入すれば、今より多くの基礎研究が継続できる。AMEDのような、実用的なテーマを与えて大学に研究させる研究スタイルは、内発的動機や萌芽的研究に反して、長期的に見て基礎研究の発展・イノベーションを生みにくくする。また、AMEDは配分研究費の額の割に、中間報告などが頻繁・煩雑だと聞く。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 162 基礎研究の充実を目指すなら、科研費の基盤B、基盤Aを増やさなければ難しいと思います。若手が獲得した研究費を若手自身が自律的に使用できるようなサポートが必要だと思います(教授による予算の吸い上げを防ぐため)。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 163 新しい芽を摘まない程度の柔軟性は備えていると思う。その後、育っていくか、大きく育つか、については実力以外に運と組織力が必要だと感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 164 研究は計画通りに進行することの方がまれであり、研究費が年度内に使用できないこともある。その場合は煩雑な手続きがなくとも、次年度以降でも使用可能にするなど、柔軟な運用が可能であるようにしてほしい(一部そのようになっている研究費もあるが)。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 165 基礎研究の成果が乏しいと、それに係る応用研究は海外のリソースに頼りざるを得なくなっている。その関係性を企業とともに協力してできるような柔軟かつアクティブな体制を政府として構築して欲しい。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 166 私の研究分野は障がいを持つ方のセクシュアリティ教育に関する内容であり、ジェンダー平等や多様性が言われる中、日本は外国に比べてセクシュアリティ教育は遅れており、今後さらに考えていく必要のある分野だと思っています。実態把握等の調査は行われてきていますが、具体的方策までつながっているものではなく、現在の研究の状況はまだ不十分であり、今後の特別支援教育の中でのセクシュアリティ教育に関する分野の発展に貢献できればと考えています。そのためには、今後も継続した研究資金が必要ですが、科研費等の外部資金の採択がなければ研究費が得られず、セクシュアリティ教育という分野にも研究費等を積極的に使用してほしいと考えています。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 167 人件費をメインにした予算があると良いのではないのでしょうか。研究所によっては、機械などではなくて人が欲しいところもあると思います。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 168 研究費がもう少し柔軟に使用可能になると使いやすい。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 169 基礎研究よりも応用性のある研究がもてはやされている印象にある。大学でも物になる研究をやるようプレッシャーがかかっている。それは大学への資金が足りず、物になるような研究で資金を取ってくることを求められているからであると感じるので、研究支援は足りていないと感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 170 研究成果の評価ばかりが求められ、研究よりもそちらの方に時間が取られる。すぐに成果の出る応用研究に資金が集中し、基礎研究には資金が投じられないことが問題だと感じられる。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 171 科研費等は以前よりは使いやすくなったと思いますが、昨年度からのコロナ禍によるやむを得ない研究計画の変更が認められるかどうかについては方針決定が非常に遅かったと思います。前例がないことは言え、JSPSにはさらに柔軟な対応ができるよう要求したいと思います。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 172 我が国の学術研究の多様性はさほど衰えを見せていないと思われる。ただし、それは過去の栄光の残滓のようなものである。研究者の年齢に対する分布に偏りがあるように思われるため、とりわけ氷河期世代の研究者がトップに立つ頃には多様性はかなり失われるのではないかと、これはもう今更どうしようもないであろう。科研費はずいぶん使いやすくなったと実感している。ただしもう少し採択率を高くしないと、研究者の努力が徒勞に終わるのみである。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 173 全ての研究資金ではないが、ある研究グループに資金が集中しているように感じる。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 174 問3-08については、一部の制度で中間・事後評価の頻度が多すぎる問題がある。大型PJにおいて、評価することが目的化しており、対応する採択された研究者の本質的な研究時間を圧迫している状況が見受けられる。評価システムにより疲弊させられ、本質的なイノベーションに繋がらない。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 175 国の支援において研究分野の偏りが大きいと感じます。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、教授、部局長等クラス、男性)

- ウイルス学が専門ですが、出口や応用を求める公募研究が多いと思います。原理に迫るような基礎研究に対する支援が十分でないと考えます。また、重要な基礎研究であることを評価できる審査員も少ないという印象を持っています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- ・研究分野にも注目度の高いものとそうでないものがあり、研究費の獲得や論文掲載を狙って、その時点で注目度の高いものを選ぶ傾向にあると思います。その為、「次の」研究がおろそかになる傾向はあると思います。・日本における研究の傾向と世界での傾向がずれているために、日本が突出して強い分野もあると思います。また、日本で開発されたシステムが研究の基盤になっていることもありますので、ずれが必ずしも悪いとは思いません。・大学によっては、クレジットカードが配布されたり、領収書だけで処理ができると聞きますが、所属大学では、本を1冊ずつ記録させたり、「事前伺い」などの制度があり、事務作業だけでも時間がとられます。事務処理に事務員を雇っている教員もいます。「不正防止」ということかもしれませんが、非常に無駄な時間で、精神的にも不愉快ですので、研究費に関しては、研究成果のみを求める形にしてほしいと思います(それでは、基礎研究がおろそかになるということであれば、数年単位で成果を求めるとよいと思います)。・パイアウトで授業の代講が許可されたのに、所属大学では、実質上、使用できないような内部規定をつくっているの、研究者は、授業と事務に追われています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 科研費の申請額から、あたりまえのように減額されて採択される慣例は非常に問題だと思う。減額されても、応募書類に書いた研究計画の成果を求めているのだろうか。過去、論文掲載費が捻出できないから、あるいは旅費が無いから成果発表ができないという経験もあり、減額は予算総額があるからやむを得ないとしても、少なくとも、成果発表が心置きなく行える仕組みがあったら、非常に助かる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 研究分野に偏りが生じており、規模の小さな分野での研究が進みにくいように感じます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 難しいと思うが、科研費などの資金で、コロナ渦で支出予定のなくなった「旅費」に関しては次年度に柔軟に繰り越せる仕組みがあるとよかった。優秀な研究者が年度ごとの予算の使い切りと次年度の資金繰りに追われているのはもったいないように思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 実力ある中堅以上の研究者が安定的かつ十分に研究費を確保するために、基盤Cと基盤Bの間の予算規模で研究者1名(共同研究者なし)で申請できるグラントがあると良いと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- もう少し自由にお金を配って欲しい。用途を限定せず、自由な発想に基づく研究が、多くの時間、人材、資金をもってこなせるような環境整備がないと、日本の科学研究は衰退すると思う。科研費を取ればカツカツの研究生活になり、それを防ぐために複数の研究公募に挑戦するため、書類を書く時間が多く取られる状態は、まったくもって本末転倒だと思う。運営交付金を減らす意義がわからない。エアコンの使用すら制限しなければならない現在の状況からすれば、全くの愚策だと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 日本社会における100年後に花開く基礎研究への認識が乏しいと感じている。10年以内に元の取れる研究への選択的支出が大きく、ノーベル賞に匹敵する基礎研究を継続し続けることが日本では難しい。研究分野によるが、実験環境を整えた上で研究成果を量産できる体制を作ると、5年はかかるかと考えている。欧米に比べると競争的資金の桁は小さく、制約についても不自由な部分が多い。競争的資金を小額に分散させてでも基礎研究へ助成することが、それに携わる多くの若手研究者の支えになると思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 申請書の内容によってはある程度できあがった研究ではないと書き難く、また、通り難い印象を持ちます。このようなことから探索的な研究を行うのが難しく思えます。研究分野にもよると思いますが、研究の始めの一步が出難いのではないかと感じます。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 研究費の申請の際には「社会への還元」への言及が避けられず、基礎研究に関する研究資金の調達のにくさを日頃より感じております。一見研究の利点が明確に見えなくとも、何れその知見が重要になる場面が多々あるため、少額であっても、単純な興味で行う研究にも資金が支給されるような寛大な枠組みが欲しいです。また、現在は大学に所属していますが、年配の先生方の書類作業・会議などで多忙な様子を見ると、今後、自身が研究を続けられるのか非常に不安です。公的資金を使用し、かつ学生と行動する大学での研究活動において、研究費や書類の管理の必要性は重々認識していますが、明らかに研究に割ける時間が不足しているため、サポートを充実させるか、形だけの会議・書類は極力減らすように、政府としても大学に奨めて頂きたいです。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 制度は整いつつあると理解していますし、私もその恩恵を頂いています。一方で、中小の大学では、教育や大学運営(入試対応含む)といった日々の業務負担も大きく、それに加えて文部科学省の方針に基づく改組の連続、〇〇〇〇〇や建築士資格などの各種資格審査への対応と、研究時間を確保するのがとても難しい実態があります。また、国公立大学として教育レベルは下げられないという想いに必死ななか、人材の補充も出来ず、一層、研究時間の確保がとても難しくなっています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 「内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行う」ための時間と予算が不十分だと感じる。ある程度大きな研究をするには複数メンバーでの連携が必要だが、教授職にある先生方は研究以外で忙しい。実際に研究に取り組む人手を確保する必要がある。とはいえ任期なし助教の人数を増やせなければ、ポストドクを雇用できる程度の資金を獲得するしかなく、現状そのような大型予算の獲得は極めて難しいと感じる。いつも大型予算を獲得している研究者とネットワークがなければ、長期的な研究は難しいのではないかと考えることがある。JSTのプロジェクトに参画したことがあるが、総括と研究班との連携がうまくいかなかった。JST側の期待するものが毎回変わっていったように感じられ、研究班側が納得できないままプロジェクト打ち切りとなった。自分はプロジェクト予算でポストドク雇用されていたが、最初に聞かされていた任期より雇用期間が短縮された。JST側や他のデニュアのプロジェクメンバは雇用が守られていたが、ポストドクである自分だけが生活の基盤を絶たれることを身にしみて感じた。仕方のないこととはいえ、やはり理不尽に思った。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- ・すぐに役立つ、特に産業に役立つ研究を偏重して評価するようになってきている。とても多様性があるとは思えない。・文科省科研は使い勝手がよくなったと思う。しかし、いかんせん3割程度の採択率なので厳しい。不採択率が3割ぐらいでなければ多様な研究は育たないと思う。・環境省の競争的資金は配分が偏っていて問題。金額の割に成果が上がっていない。マスコミ受けの良い研究を大事にしているのではないかと。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

- 大学教員は少子化による経営難の中で諸業務が増加し、新たな研究課題の探索に割く余裕がない。大学教育では教員が研究課題の探索を含め、研究の進め方を対話の中で学生に示すことが大事だと思うが、その時間や余裕が失われつつあり、良質な人材が育成できない。教員の質の向上のためか、あるいは人件費削減の関係なのか、人事昇格の基準のハードル(論文数)を上げる傾向にある。その結果、学術的に面白い課題より論文が書きやすい凡庸な課題に注力してしまい、データも小分けにして論文を作成せざるを得ず、論文の質が下がる。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 189 研究の発展の方向性を考える際に、競争的研究費獲得のために学術性が減ってきていると感じる場合がある。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 190 ゴールが科学立国であることが明確になっていないのではないかと。日本語以外の書類作成・しくみの理解等が身近になっていないため、外国人研究者を受け入れるシステムが脆弱。英語で書かれた事務的書類に機関の事務方が対応できない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 191 破壊的創造性を得るためには特定の技術要素にとらわれず、幅広い領域への配分が重要であり、文部科学省所管事業に関する研究は選択と集中ではない予算配分が望まれる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 192 基礎研究に対して短期での成果や社会貢献を求められすぎだと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 193 科研費は基盤Bになると繰り越しにくいので、柔軟性に欠けている、基盤Cのようにしてほしい。組織内の事務手続きが煩雑かつ稟議に時間をとられる。科研申請時に研究計画に入れている内容のものでも、大学の事務室が必要以上に監査され、何に使用するのか詳細にきかれ、前例がないので使用できない(本当は前例はあった)、そういう理由で使用してもよいが組織内の別部署にきいてから稟議をあげるようにと言われる。事務室の連携ができていないために組織内でたらいまわしのような状態になり、色々な機会と同じ説明を何度もしている状態である。さらに書類も多く必要とされるため、研究開始の準備までの労力や時間がさかれて、研究遂行までのかなりのハードルになっている。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 194 一部の研究者、研究機関にお金が集まりすぎ、独創的な研究をしている若手や中堅研究者にお金が回っていない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 195 問305や307に関連することかもしれない。基盤Cがもっとも金額の低いカテゴリーであるが、それでも上限500万円となっている。民間の助成金ももっと低い。消耗品や最低限の旅費しか必要のない分野もあるので、例えば3年間で上限200万円の基盤D(その代わり、基盤Cより採択率を2.5倍高くする。)の設置が必要ではないだろうか。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 196 若手のサポートに注力している印象があるが、中堅の世代が谷間になっているように感じる。私は学位取得が遅かったので、ギリギリ「創発的」などの応募ができたが、40代半ばの同世代の研究者達は研究費獲得に苦慮しているように思う。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 197 所属する学問分野が応用科学的側面が強いので、基礎研究の状況は把握できていません。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 198 以前ほどではないが、特定分野や特定の研究者への公的研究資金配分に偏りがあるように感じる。それにより、その特定の分野や研究者からは、国際的な研究成果が生まれていると思うが、イノベーションにつながる新たな基礎研究の裾野は広がっていないように感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 199 特定の領域、特定の研究者のグループに大型の予算がついているように感じる。新しい研究は小さな研究のトライアルの連なりの中でうまれるにも関わらず、大きな成果や経済効果がなければ、予算がつかない状況にある。留学先では、テーマが経済効果あるなしに関わらず、面白ければ予算がついていた。また欧米、中国と比べると予算の額が小さすぎる。プロジェクトの枠も少なく、コネが必要な場合が多い。故に新しい研究を始める土壌が日本ではなくなっているように感じている。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 200 限られた国家予算の中で研究費を使用しているので、全員が満足する制度や金額など難しいと思う。一方で、基礎研究には比較的少額な科研費、次のステップではJST、応用に近くなった場合はNEDOといった組織や制度の仕分けはある程度できていると考える。但し、大型予算になるほど、確実に成果がでるや、応用に必要といった志向が強くなり、「挑戦的か」とは言えなくなるのが実情と考える(ある意味仕方ないと思うが)。また、日本の大型予算は、世界の科学の流れ、または応用の進展から考えると、迅速にテーマ設定や制度設計ができていたとは言い難く、たいいの場合、予算の根拠は「世界では既に巨額の投資がされ、研究もこんなに進んでいるので、それに追いつくために」といった枕詞が着く。そうではなく、日本がイニシアティブをとれるような研究テーマの設定を行い、世界をリードすることが大切と考える。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 201 そもそも競争的資金や公募型の研究評価が日本では機能しておらず、税金が大多数無駄になっているのが現状。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 202 評価のあり方は、改めて考え直した方が良いと思う。形骸化してあまり意味のない評価は、時間的にも労力的にも研究を邪魔している。一方で、本当に行われるべき評価は不十分だと思う。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 203 同じ規模の研究を達成するプロジェクトでの予算規模を国際比較すると、日本は欧米の1/3程度以下ではないだろうか。3年以上のプロジェクトでは初年度の評価を不要とするなど、大胆な評価疲れ対策が必要。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 204 これまで個々の研究者の創意工夫によって、当該分野で世界をリードする研究成果が多数生み出されてきた。ところが、社会実装が声高に言われる中、基礎研究に十分な予算がつかず、十分な基礎研究がままならない状況下では、将来の日本の研究には希望が持てない。今後中国などに研究の場を求める若手研究者が増えてくるのは当然のなりゆきである。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 205 研究開発は長期になるため、長期間の資金配分も必要。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 206

- 207 大学等の機関の定年後の教官について、公的資金への応募を一定の制限を設けるべきだと思います。そうでないと、それに続く研究者の研究費確保が難しい状況が出ているように感じます。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 208 JSTはJSPSの基礎研究とNEDOの実用化研究の中間で、基礎研究の芽を育てる重要な役割を担ってきたと思われるが、近年はトップダウンと出口志向が強化されているように感じる。ボトムアップの芽を育てるところに十分な支援を行って欲しい。若手支援が充実したのは良いが、45歳以上の、まさに研究を大きく展開すべき年代の研究費の獲得のハードルが上がっているように思える。さらに年齢が上がるとより獲得が難しくなるようにも思える。評価(される方もする方も)に研究者の時間が取られすぎているように思う。5年程度までのプロジェクトで評価による予算増などの仕組みがないものは、大掛かりな中間評価はなくて最終評価できっちり評価するという形の方が良いように思う。(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 209 研究プロジェクト評価では、個別の評価だけではなく分野の10-20年を振りかえり、今後の施策に反映させるようなことも必要ではないか(国研等の自然科学研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 210 大型予算は常に同じメンバーが受け取っているイメージ。一度その路線に乗ると、ほとんど進展がなかったり問題点を克服できない課題でも「今までの投資が無駄になるから」という理由で、ずっと受け取っている。結果として日本の研究の多様性が損なわれている。具体的には〇〇〇〇教授の研究が当てはまる。同様の研究は民間企業で行われているし、ベンチャーを立ち上げて民間から資金が得られる状況なのに、いつまで国の予算を使いつづけるのか。同様の例はバイオ系のベンチャー企業にも見られる。大型プロジェクトは過半数を必ず入れ替えるというルールが必要。その方が人材の流動性も高まってイノベーションが生まれやすくなる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 211 競争的資金獲得や大きな研究プロジェクトに基づく成果の評価はどうしてもPIタイプの人だけを評価するくらいがあるように思われる。PIに向かないが高い専門性を持つタイプの研究者が評価され、そうした人材が一つの研究室の下働きにとどまらず様々なプロジェクトで活躍できるような仕組みがイノベーションには必要ではないか。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 212 若手の基礎研究者にとって、集中して挑戦的な課題に挑戦できるだけの安定したポストと十分な予算を獲得することは難しく、基礎研究者が短期的視野で応用性のある研究をやってしまいがちな風潮がある。何に役立つかなど関係なく行われた基礎研究が思わぬ形で役に立つ場合も多く(最近ではmRNAワクチン技術など)、現在の日本の基礎研究が突出した成果やイノベーションを生み出せるか心配である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 213 ・そもそも日本の公的研究費の全体額が国際的に少なすぎる。そのため、どんな小手先の策を弄しても、研究開発を国際的に推し進めることは不可能。・その現状の中で、研究者が数少ない競争的資金を巡って時間を費やすのは、研究を本質に推進させる行為でない。・研究時間を減らすことになり、さらなる生産性の低下を生んでいるに過ぎない。・競争的資金ではなく、基盤経費を充実すべき。よく「基盤経費では、その使用目的、決定過程、効果が、国民に十分に説明できない。」とされるが、そんなことはないはずである。配分される各研究者からちゃんとした計画書と報告書を提出させ、その使用方法についてもルールを維持させて、その成果を分かりやすく国民に伝えることができればよいはずである。・競争的資金では、一部の研究者に集中しており、重複制限が足りていない。また過去に研究不正を働いた研究者ですらも罰則が甘く、再び多額の研究費を受け取っている状況は非常に見るに耐えない。また、競争的資金の制度については、費用対効果を5年や10年後に必ず検証してほしい。国際的な調査では、研究費が重複して多額の研究費を受け取っている研究室の生産性は著しく落ちていることが示されている。・そんな中、「大学ファンド」には期待しているが、その効果が生まれるのは数年先であるだろうし、運用を間違えれば、ダメになるリスクを抱えているので、様子見の状況である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 214 研究費は萌芽的研究につきやすく、実証研究にはつきにくいので、この構造が社会実装への障害になっていると感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 215 すぐに役立つ成果や流行りの研究テーマが注目される中、基礎研究の多様性については後退しているように感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 216 AMEDの資金の繰り越しを流動的に出来るようにしてほしい。繰り越しのハードルが高く有効利用できない。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 217 専門とする研究分野においては、自由な発想で基礎的テーマを設定できる競争的資金は、実質的に科研費に限られている。分野別の基礎研究を支援するような競争的資金体制がもう少しあってもよいのではないか。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 218 機器・設備費に公募型研究費を使用した際、事後の管理が長期にわたり面倒なため、どうしても機器を使わない受託になりがちで、技術の向上が醸成しにくい雰囲気がある。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 219 これは評価全般に関連する事項だが評価を実施するにあたり、事前に提案した内容に関してどこまで到達するかを重要視する傾向にある。評価する側としては、評価を行うためには方針を堅固にすることが重要だが、その反面新しい事案が起きたときにそれを中心に研究の軸を変えるのは非常にハードルが高い。研究に関する迅速さがそのために損なわれてしまっているのではないかと思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 220 問3-06には不十分だと答えたが、一部の研究者に資金が集中する状況を改善すべきである、という観点からである。審査する側にもこれまでの実績を重視する傾向があり、それゆえ研究資金の集中をよしとしているところがある(そのように、集中して十分な外部資金を獲得してきた研究者が審査員を引き受けているので、問題意識がない)。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 現在の制度では、本当に挑戦的な研究には研究費がつかない体制になっています。競争的資金では、たとえ「挑戦的」と名の付く研究費でも、ある程度実現可能性に重きをおかれるため(打率が低いとムダ金が多いと叩かれるので)、あくまで「既存の研究の延長線上で少し難しいこと」くらいが多く採択されている印象です。私自身もそうですが、競争的資金では「少し実現は難しいけどなんとか学会発表や論文公開まで持っていけそうな研究」を行い、本当にチャレンジングな内容は多少の失敗が許される運営交付金の枠組み内の予算で行っている研究者が多いと思います。ですので、内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うためには、現在の科研費基盤Cよりもさらに少額でよいので採択率の高い研究費があると思います。運営交付金を増やせというのはバラマキが批判される世論では非現実的な主張と思われるので、他の項目でも記述しましたが、文科省の方と話をさせていただいたときに、「選択と集中により、幅広い分野の芽がそがれると思うのなら、研究費の審査員である研究者が意図的にその芽となる研究に高い点数をつけて研究費を通してあげればよいではないでしょうか」「日本でも研究されていたのに研究費が付かなかったために消滅した分野で、海外で芽吹き、発展してイノベーションにつながった場合、それは研究費の審査員である研究者に見る目が無かったので研究者に責任がある」という意見を述べておられました。あまりにも研究者に責任を転嫁した乱暴な意見だと思いましたが、これは国の総意ではないと信じています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 221 選択と集中という、研究者同士を競争させて上位にだけ研究費を配分する現在の方針が、ものすごく非効率的である。上位5%しか採択されない研究費は、20チーム中19チームの研究者の研究時間を無駄にしているのだと理解して欲しい。各研究者は競争に勝つために1ヶ月以上かけて申請書を執筆すること多いし、審査側に回る研究者も異分野の研究を採点することになって正確さには疑問が残る。そして競争率が高くなるほど、誠実に申請書を書いた研究者が評価されず、誇張や非現実的な計画の多い研究者が採択されやすくなるため、研究者としての魂を失ってしまう研究者が増える。そういう魂を持ち、人に伝わる申請書に落とし込めるような優秀な研究者は、大型研究費を全国の共同研究者に配るための申請・配分・運用・報告・辻褄合わせの事務手続に追われてしまうため、自分の分野の最新情報を勉強する機会も、自身の研究をする時間も、論文執筆や学生指導の時間もなくなってしまふ。不正防止のための本質的でない事務手続が増えたことでさらに大変になっている。結果的に、本当の意味で科学的に考えて研究を進められる研究者がもうほとんどいなくなってしまうのが現状であり、日本の研究のクオリティが大きく低下している。総額は変えなくていいので、選択と集中をやめて、より均等な研究費の配分(運営費交付金の増額と、人を雇えるレベルの中型科研費の拡充)に戻すことが急務である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 222 科研費関係について特に不満はないのですが、AMEDの審査については多いに不満があります。審査体制の透明化、審査体制そのものの事後評価が必要ではないでしょうか？言葉は悪いですが、「基礎研究者のなんちゃって橋渡し研究」で論文さえ通れば、実際に社会実装に結び付かなくてもよしとするのか。本当に意味のある橋渡し研究を見出すことのできる審査体制が必要だと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 223 文科省による公募型研究では研究費の柔軟な使用を認めていただいているが、その他(厚生労働省・農林水産省系)では最初に提出した用途にのみの使用しかできない。実際には、研究により状況は大きく変化し、必要だと想定したものが新しい技術により必要でなくなる、または逆に、研究開始前に予定していない出費の必要性が生じることもある(予定外の発見など)。資金の用途や繰り越しなど、柔軟に対応してくれることが研究開発の迅速な進行につながり、貴重な財源を有効に使用する事になって、最終的に無駄な公費使用にならない。各省庁には切実に検討して頂きたい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 224 多様性や新規性を求める研究費資金が多いが、多くの問題を抱えていると思う。まず、審査員が専門分野外、または非常に偏った少数の委員会で行われており、きちんと評価できていないことが多い。Buzz wordが多く使われ、社会的に受けそうなグラントが多く採用されているが、専門家から見れば、全く証明できていなかったり、論理に矛盾があること、また実現が不可能なことが多く、結局業績につながっていない。しかし、このようなBuzz wordを入れないと採用されないため、どうしても論理が飛躍し、実現不可能なプロポーザルが増える。また業績がでていなくても大型予算を取り続ける研究室が一部あり、問題である。大型予算に関してはより多くの分野内の審査員を採用し、実現可能か、本当に重要な課題なのか、申請者は遂行できるのかを厳しく判断し、資金を与えるべきである。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 225 研究助成の報告書を書いた後に論文がアクセプトされても、成果として登録できないのが気になっています。結果として、同じような内容で研究費を取り続けている人が一見研究費に対して多くの成果(論文)を出しているように見えてしまい、新たなテーマ挑戦をすることのデメリットに間接的になっているように思います。また、多くの研究費が5年以内と短く、競争的資金を用いてポストドクやテクニカルスタッフを安定雇用するのが難しくなっているように思います。一方で競争的資金なしで人を雇用することはほぼ不可能なのが現状です。競争的資金の一部を人件費専用に積立てることを可能にするなど、何かしらの制度改革が必要に思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 226 自分の研究分野では、日本は欧米や中国に比べ、基盤研究の厚みが貧弱であると認めざるを得ない(特定の突出した研究成果のレベルでは引けをとらない)。研究に従事する人間の絶対数が限られることのほか、安定的な資金により継続的に遂行される事業に対し、競争的資金による年限付きのプロジェクトの比重が高くなっていることも関係していると思われる(特に人件費について)。後者には、社会の要請により素早く適合できるなどの利点がある反面、流動的な側面もあり、一貫性をもった底力を養うような研究課題は実施しづらい傾向が否めない。真鍋博士のノーベル物理学賞受賞に端的にみられるように、社会が学術研究に求めるアウトプットは、各段に人間の社会生活に密着したものになってきている。このような状況を鑑みると、今後10年・20年先の社会を継続的に発展させるためには、基盤研究を充実させることがなおさら重要であると考えます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 227 日本の科学のイノベーションと発展は、基礎研究という地盤があってこそ実現可能になると考えています。数年単位の短期間で目に見える成果がでる(またはお金になる)応用研究や産学連携研究、行政主導の「課題」を行う形の研究資金に偏り、評価の基準も短絡的なものが多いように思います。科学の基盤を担う基礎研究をしっかり行う研究室の多くが、資金獲得に陥り、次世代の研究者を生み出すことが出来なくなることを危惧します。一般の国民や産業界、マスコミには理解されにくい基礎研究は短絡的な目線ではなく10年20年単位での長期的な基準で考える余裕も必要ですが、若い苗木を植林して数十年後に備えるのと同様に、将来の科学基盤を養うために「基礎研究のための資金」にも十分な資金と育成をお願いしたいと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 228 実力ある中堅以上の研究者しか安定的かつ十分に研究費を確保できない環境は、無難な研究計画の大量生産につながるのではありませんかと心配です。近年、研究成果の社会還元に重点が置かれすぎていて、基礎研究の重要性がないがしろにされている様に感じます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 229 プロジェクト研究への応募には、プロジェクトが成功する可能性があることを調査するための予備実験が必要となるが、その予備実験を行うための資金を調達できない状況である。以前は交付金でそのような挑戦的な研究を始めることが出来たが、現在の交付金の金額では難しい状況である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 230 予算規模が中程度(科研費基盤B～C)の基礎的な公募型研究費の拡充を望みます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 231

- 232 研究テーマが資金を獲得できるものに偏りがちなように感じます。民間資金は商売・利益に直結なので、すぐに成果に結びつかないような基礎研究にこそ、国の支援が必要だと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 233 公募研究費の評価頻度が高すぎるように思う。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 234 研究費における事務手続きの異常な煩雑さ、そのためのコストがすごい(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 235 政府の大型公募型研究費について、テーマの設定が狭く偏りがあると感じることが多い。比較的自由な研究費として科研費があるが、少額である。データベースの構築や、網羅的・長期的な調査など、時間も費用も掛かる基盤的な研究を支える資金獲得が非常に難しい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 236 AMEDは、短期間で成果を求めるものが多く、獲得した資金で成果を出したものといえない研究が多いように思う。予算も非常に短い期間で使用しなければならない場合がある。研究者の資質として予算獲得能力は必須だが、研究費を研究者の業績評価の主軸にすることは、公的資金の有効活用という面から考えると適切ではないと思われる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 237 この頃は大型の科研費(国際共同研究強化A、B、学術革新領域)などを獲得しているが、それらの創造の趣旨・理念は素晴らしいと思う。また周りでもPRISMなど内閣府系の研究費などの種類が増え、恩恵を被っていると思う。以前よりもソフトマネー(安定的でない)の研究費の支援は目的別で種類が増えて充実してきており、それ自体はとても良い傾向と思う。しかしながら、使い勝手が運営費交付金ほどよくない点が最大の問題点でありそれが改善されれば、ますますその傾向が高まるのは問題がない。しかし、使用ルールなどがほとんど見切り発車的で、特に女性活躍などの視点で大型の研究資金は全く設計されていない点が問題であり、文科省の中に競争的研究資金の制度設計や制度設計改善の専門部門・担当者などを作ると良い気がしています。少ない国家予算をより効率よく配分するには、そういう「お金がかからない改革」をするのが一番だと思います。また、例えば、PRISMなどはとても大きなお金が付き、その趣旨はとても素晴らしいと思うが、結局お金を使うときに何に使うかなど縛りが大変強く、大変使いにくいと言われていて、獲得を敬遠する研究者も周りでは多い。競争的資金では、役所のミッションで行う研究と同じ感じの出口を明確に決めすぎるのは避けた方が結果的に良い成果が上がると思われる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 238 研究費については、様々な大型予算が基本的に一部に集中しており、そこではお金が余る状況である。一方で、仮にお金が余るグループにいたとしても、中核的な研究者が新たな研究室を立ち上げるための十分な研究費の確保は困難である。たまたま外部資金が切れたときに異動になってしまった場合には、異動にかかる装置移設費用すら工面できない可能性が高いような状況であり、良いアイデアがあってもそれを新しい研究へと昇華していくには致命的な状況だと感じている。基礎研究の多様性は、公募のピアレビューによって奪われていると感じる。専門以外の重要性の判断は難しい上に、書類の文章力に大きく影響された評価に私自身もどうしてもなってしまう。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 239 問3-01、-05に関して、科研費の交付申請や報告書の提出等のシステムは簡略でよく整っていると感じます。しかし、AMEDの一部の課題では「ここまで必要？」と感じた、細かすぎる必要経費の記入が求められる事例もありました。原資が税金であることから仕方ないとは思いつつも、求められる手続きと書類の多さに閉口し、研究時間が削られたことも事実です。「所属する部局・部署における状況」に問題があるというよりは、外部競争研究資金の獲得・交付プロセスに構造的な問題があるように感じます。問3-04に関して、我々研究者は、イノベーションのために研究をやっているわけではありません。「研究の成果はイノベーションに十分に繋がっていると思うか」という設問自体が、僕にはナンセンスに思えます。問3-08、-09に関して、いわゆる交付金プロジェクトの評価については、申請時に設定した目標の達成・未達成に固執しているくらいに感じました。中間・事後評価のシステム自体はよく整っていると感じますが、評価者の先生方(外部有識者)もこの評価作業に多大な時間を割かれていますので、評価の方法を含めて、簡略化したほうがいいのかと思います。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 240 政府の公募型研究資金については、ただでさえ少ない金額な上に、最終的に自分たちで稼げるようにしろ、という目標を掲げるのはどうかと思う。最終的に民間で稼げない研究なら基礎研究はするなという意図を感じる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 241 競争的資金が主な研究の財源となると申請や報告に過剰な時間を取られ、資金を得ること自体が目的と化してしまい研究に割ける時間が減ってしまう。さらに、競争的資金の採否を評価する際に、評価者の心情や研究の流行り廃りに大きく左右されるため、多様性を確保できるとは言えない。実際には大型競争的資金により大型研究プロジェクトが進み国際的に突出した成果が生み出されているが、研究資金が過度な集中を起こした結果とも取ることができ、研究の多様性を確保するには分配と集中のバランスを考え直す必要があると感じる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 242 弊機構所属の資金配分機関、生研支援センターが配分する資金についてはあまりにもひどい状況である。過剰にタイトな締め切り、異常な申請書類の多さ(重複内容多数、不必要な要求事項多数)、非常識な研究期間(例:SBIR事業:R3年度後半に公募開始～11月後半に採択にもかかわらず、無理やりR3年度中に配分開始し、R4年度まで、これを「2年度分」の予算として提示している。初年度の研究費使用スケジュールに余裕がないため予算として非常に使い勝手が悪く、予算計画の変更の融通もきかない。明らかに「R3年度中に配分を強行して配分実績を作る」意図があると思えない。その他予算配分事業も似たような問題多数あり)など、応募予定者に応募を躊躇させて採択後も膨大な雑務を強いるため、関係者からも評判は悪い。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 243 大学の講座の減少に伴って自分の専攻する分野の研究者が激減しています。民間企業の研究者も多いものの組織の利益になる研究が多いため、研究分野の発展に寄与するような研究事例は減っていると若手研究者の立場でも感じています。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 244 「量子ビーム」に関しては、科研費中区分のようにまとめている点でナンセンスである。量子ビームには電子線・X線・ガンマ線など、学術・加速器技術だけでなく、医療、手法開発とそれぞれのビームにおいて存在している。これを1つにすることで多くの開発者が行き場を失っているのが現状である。イノベーションに関しては、学術融合的・俯瞰的視野がないとつながらない。最先端研究はよいが実用系にするにはその他トレードオフの関係を制御するといった知見が必要であり、失ってばかりではイノベーションは難しい。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 博士課程修了直後のポストドクは、安定した職を得るため、多くの論文が書ける研究テーマを選ばざるを得ず、安定した職を得た後の研究者は、職位が上がるほどに研究以外の業務により多くに時間を割く必要があるため、まとまった研究時間を取りづらくなる。このような状況で、内発的な動機に基づく新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うことは難しい。しかしながら、研究そのものに魅力を感じているからこそ、研究者は研究職を続けているのであり、限られた時間であっても研究を推進しようとするものであると考えている。このような努力のために、頻度は低いものの、革新的な研究は生み出され続けるだろう。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 245 課題が決まった公募型は、新しい研究には向かないと思う(審査員すらその価値がわからないので)。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 246 問3-03について、欧米のような効率性の高さが必要であると思う。欧米では大学で優秀な成績をおさめた学生のみが博士課程に進学でき、基本的に皆給与を支払われ、安定した生活基盤を持つことができるのに対し、日本は博士課程には入りやすいが、限られた学生のみが特別研究員などのシステムで給与を得られる。特別研究員も生活はできるとしても就職をした方がよほど給与面では優遇されるため、優秀な学生も博士に進む二の足を踏んでしまう。よって、結果としては学費を払うことのできる裕福な学生が割合として増え、そうした博士学生がやがて研究者となっていくが、どうしても優秀な研究者が輩出されにくいシステムが出来上がっている。これが、研究者数のわりに国際的に突出した成果が十分に生み出されない一因ではないか、と考える。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 247 問3-02: 基礎研究ができる基盤はあると思いますが、流行や資金の獲得しやすい研究課題に人(特に若手)が流れることも感じており、多様性は維持されにくいと感じます。マイナーな研究課題も尊重される雰囲気、連携・発展の仕組み等がほしいです。問3-04: 日本人研究者の貢献の大きい分野と誇っていますが、近年(ここ10年ほど)は下火な感じがします。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 248 評価基準の根底が人の生活に直接的に役立つかどうかであるため、自然科学分野では、研究予算を獲得するために地球や人類の先行きに警鐘を鳴らす切り口を探してばかりいるように感じ、やりきれなくなることがある。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 249 公募型研究費の一部では、中間審査の頻度が高過ぎるように感じる。頻度が高いと、短期的に論文としてまとめやすいテーマを選びがちになってしまい、挑戦的な課題に取り組みづらくなってしまふ。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 250 安定的な基盤研究費が確約されると、挑戦的な研究テーマに取り組むことが可能だと思います。現状では、継続的な研究資金の獲得のために、一定の成果が見込める研究プロジェクトを進める必要があり、無駄な研究が為されているのではないかと危惧します。大学では研究の多様性・学問分野の多様性を維持することが将来的に重要だと思いますが、WPIなどの拠点形成を誘導するタイプの研究費が増えると、iPSや再生医学など流行の研究分野に特化した人事がされる傾向にあり、結果として学問の裾野が狭くなっていかないか、危惧しています。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 251 大型研究費の審査方法は再考の余地が大きいと感じている。例えばAI・ビッグデータによる審査はより公平・効果的な可能性がある、など。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 252 今、先端的・創造的と判断できる研究には先駆性はもうない。真の先端研究は基礎的研究から生まれてくるものであり、そうしたシーズを見つけることはほとんど困難である。まずは、たくさんの基礎研究を無条件で進めていくべきである。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 253 これは完全に個人の問題。今国の姿勢は、「研究したければ自分が外部資金とってきなさい」ですね。国もいろいろ考えて制度を作り、教員も外部資金を獲得しようと頑張っているが、取れる人と取れない人がいるのは必然。学生は敏感ですよ。研究費が潤沢にある研究室に人が集まる。本来、日本の特殊なお国柄を見据えた場合、学問として残すべき領域というのは必ずある。しかし、その分野はいわゆる「はやり」ではなく外部資金が取りにくい。そうなると今の方針では、その分野から人が離れる。学問はすたる。これでよいのか、と思う。例えば、安心安全な社会を構築する構造材料は金属である。その金属工学科がついに日本から消えた。これは1970年代から欧米が金属工学を材料科学、材料工学に変えて行った動きを模したからに外ならない。広く材料一般を学べと。しかし、欧米は今「金属工学」の重要性を再認識し、戻そうとする。しかし、教える人材がいない。我国はそうならないように、と願うが、欧米の真似ばかりでなんの独自の発想もない霞が関の役人が方針を決めていれば期待薄である。外部資金について言えば、理想は国の資金に頼るのではなく、民間企業からの資金をプールしてそれを原資に研究を展開するべきである。国の資金は、若手のスタートアップ、教育、人材育成、他宇宙、原子力、防衛など国家としてやらなければ出来ないことに特化すべき。文科省はもっと教育と人材育成に予算をつぎ込む必要がある。それをやらなければ日本の将来はない。間違いなく大学の教員は増やす必要がある。国が借金を抱えているから公務員減らして...ではどこまで減らすのか。終りを見せて欲しい。国の借金は増える一方。先が見えないから不安になる。3年ごとに部署がかわって、事なかれ主義だから、方針が変わらない。大学教員は、特に理系の大学教員は間違いなく増やすべきである。実態を調査すれば直ぐに分かる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 254 【問3-08に関して】SIPのように中間評価が多すぎて、その対応により研究時間が大幅に減ってしまい、費用対効果や研究の自立性の面で問題があるプログラムが多い。プロジェクト発足時の計画を綿密にし、その一方費目の制限や中間評価を廃するのが良いと思う。(例:DARPA)(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 255 NEDOに関して、研究経験のない方々が中間審査に関わるのは、研究全体を遅延させるだけでなく、基礎研究の方向性をあやまらせるように思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 256 優れた基礎研究は、必ずしもその発案の段階から突出しているわけではありません。発見当時にはそれほど大きな反響はなくても、10年、20年という年月を経てその真価が認められ、大きな発展へとつながる基礎研究は多いと思いますし、それこそが基礎研究であり、イノベーションを起こす研究だと思います。競争的資金、特に社会還元を強く志向するプロジェクト研究資金が多くを占める現状において、基礎研究を目指す多くの研究者が「短絡的なイノベーション」の足枷に苦しんでいるようにも思います。近年の研究政策においては、イノベーションを求めるあまり、かえって真の基礎研究の機会が奪われているようにも思います。潜在的な可能性を持った真の基礎研究に没頭できる研究者がどれほど国内にいるのか甚だ疑問です。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 257 基盤Cといった予算額はもう研究は難しくなりつつあり、廃止などを考慮すべきで、中規模に種を育むような取り組みが必要だと思います。逆にアメリカ中国の焼き増しが多いような大規模なものは本邦の特性に合わなくなっていると思います。基礎研究をするにあたって予算執行に制約が多いです。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 258

- 259 評価および事後評価において、評価者の古い価値観や個人の価値観で評価された場合に、適正な評価に訂正する仕組みが不足している。海外のように、評価者の事後評価もあると良いかと思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 260 「研究費」を研究支援者やポストドク等の人件費も含むものであれば、劣悪であると考え、これらの人件費が「研究費」に含まれないことを前提に回答している現状がすでに問題であると考え、(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 261 日本の科学技術の研究費の総額に占める基礎研究分野への研究資金を50%以上にすることにより、本当の非連続的イノベーションが生まれると思います。短期的な目標や評価に基づく研究開発費が主流になると、日本の科学の底力がなくなると懸念している。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 262 政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度が、分野毎の特性をあまり考慮せず、重箱の隅をつつくような報告を求めることも有、それにより、本来の研究へのエフォートが阻害されていると感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 263 公的な予算の報告書があまりに頻繁過ぎて専用のスタッフがいないと回らない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 264 回答者の分野ではどうしても出口指向になる傾向にあり、基礎的な研究や斬新な挑戦が手薄にならないように留意する必要があると感じる。また、内部、外部資金で評価やチェックが多く、研究者が評価に疲れている面は否定できない。一方で、研究不正などが依然として無くならないのもその方面のチェックが必要な要因だと思うので、残念である。これら全体を通じて、日本における成果主義や目標管理型の人事考課の悪い面が出ているのかもしれない。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 265 これまでの日本の研究力の低下には様々な理由があると思うが、この状況から日本の研究力を高めるためには、改めて基礎研究に力を注ぐべきであると考えている。政府の公募型研究費は、一見、研究活動を拡大出来ているように見えるかもしれないが、目的や対象が過度に具体的であり、基礎研究には非常に繋がりにくい。特に、研究目的やテーマが近視眼的であり、将来の科学技術の発展には寄与するところが非常に少ない。今こそ、研究者の成果や活動の評価をしっかりと行い、各研究者が出来るだけ自由に使える研究費や科研費を拡充する状況にあると強く思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 266 AMEDや厚労科研では公募とされつつも実際は既に研究者内諾がなされている応募があるように考えられ、応募のための研究計画書作成のためのエフォートが無駄になっている。研究費は大学経理担当者によって使用方法の基準が異なることがあり、研究費執行規程書類を保守的に解釈する大学事務職員が多い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 267 アメリカや中国に比べて政府からの研究資金が10倍くらい違うのではないかと。私は博士の学位取得後にアメリカで約10年研究したが、その点は肌で感じている。アメリカにいる研究者と比較して日本の研究者が優秀であるということはないので、研究費が10倍少なければ国際競争で負けるのは当然である。科学技術で世界をリードしたければ、また日本からイノベーションを起こしたいのであれば、研究費の十分な確保を政府は検討すべきである。また、研究費の増大に応じた結果を求めるなら各大学に人事を見直すよう要請すべきである。私個人としては、1)業績(論文の質と数、外部資金獲得歴)に基づいた大学の透明性の高い人事と、2)男性研究者と女性研究者の母数に合わせた人事を目指すべきだと考えます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 268 国プロ等の競争的資金が増えすぎて、比較的柔軟に使える資金がないため、最初の種まきができないのは大きな問題である。AMEDやNEDO、総務省等の予算は、予算管理の厳密性を上げすぎていて、研究開発活動を阻害するくらい事務の負荷が大きい。彼らはいったい何がしたいのだろうかと思、成果を出してほしいのならば、もう少し事務負荷を下げられる建付けにすべきである。また、事細かな計画を申請書に書かせることが多々あるが、そこに書かれるガントチャート通りに研究開発が行くわけない。ピボットや軌道修正をやりやすくしてほしい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 269 短期的成果や特許につながる成果、社会的な即効性など、明確には要求されないが、それらを求める雰囲気があり、科学本来のもつ原理、原則、メカニズムを求めるような研究や突拍子もない研究を進めることは難しいと感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 270 私が最も懸念している事項は、研究の多様性が失われている事。学会や研究会に参加するとまるで金太郎アメを切ったかのような同じ内容の発表しか聞かない。これは、大型予算が一極集中した結果だと思う。投資分野を決めてそこに多数の研究者を集めるやり方は非常に危険だと思う。基礎研究の多様性を維持できる柔軟な予算システムが望まれる。まだキャリアの若い学生などが同じような内容の発表しか聞けないのは彼等のキャリア形成にも大きなリスクを持つと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 271 基礎研究は研究の流行に流されるべきものではないので、資金援助を受ける研究分野に偏りがあってはならないと思います。また、事務手続きのために研究活動が制限されるようなことも無くなるとより良い方向に進むものと思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 272 近年、定年退職された先生が、基盤A,B,Cなどに応募されて、採択されているケースが見受けられる。もちろん良い研究に関してはそれにマッチする額の支援を受けてしかるべきだと思うのだが、基盤A,B,Cなどは、若手研究者や、40-50のこれから独立しようとする研究者・独立してまもない研究者が、応募する枠でもあり、研究実績が高く高名な先生方と並んで選別されないといけないという現状はいいかかと思う。定年退職された先生専用の別の事業の科研費を用意していただきたい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 273 総額数億円以上に上るビッグプロジェクトの予算が一部の研究者や研究グループに集中しているような傾向が最近見られる。もちろん、そのような予算規模の事業は一定数必要であると思われるが、ある一定以上の予算になればそこから生まれる研究成果は飽和するという統計データも存在するため、予算を減らし採択数を増やすなどの工夫を講じることも今後必要ではないかと考える。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 274 そもそも、競争的資金ではなく運営費を増やすべきではないか。競争的資金というルールがある以上、研究者の生存戦略としては、それらに最適化せざるを得ない。つまり、競争的資金は短期的に成果がでるような研究に注力せざるを得ない。一若手研究者として、新に変革を起こしうるといえるような基礎研究に注力できているのか、日々自問自答しながら生き足掻く日々である。しかも大きめの(それでも数年の)外部資金を獲得したとしても、事務・報告書の手続きが付随し、研究者の大きな負担になっていると感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 275 大型の研究設備を導入するのに必要な研究資金の調達方法が限定されているため、なかなか大型設備を導入することができない、もう少し柔軟な研究費の運用が望まれる。基礎研究の多様性や国際的に突出した成果を生み出すために、研究者の所属組織に依存せず少額でも安定的に研究者個人に配分される研究資金の充実が必要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 276 将来何が役に立つのかは誰にもわからないのだから、各研究者の内発的な動機に基づく基礎研究をきちんとサポートする仕組みが必要不可欠。また、大きな外部資金を得ても、膨大な事務手続きがおこったり、使用用途が必要以上に厳しかったり融通が利かなかったりして全然有意義に使えない。また、報告やチェックも不必要に多かったり面倒であったりして、研究費の執行を遂行すること自体が目的と化してしまい、研究費を使って有意義な研究するという本来の目的が達成されなくなっており本末転倒。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 277 JSPS学術変革領域やJST創発的研究支援事業等のように、他の研究領域の研究者と交流する機会が運用上用意されており、新たな研究へと発展するケースが良く見かけようになりました。採択研究を通して、他研究領域とのコラボ研究へと発展した場合における予算措置等についても検討してもらえると、現状の研究遂行とともに新たな研究の発展に繋がりとやすく、研究成果のイノベーションに対するフォローアップを検討してもらいたいと思っています。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 278 政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度が多すぎる研究費が多い。ステージゲートを設定することにより、短期的かつ短絡的な研究ばかりになっており、それらの研究費においては基盤的な研究はかなり難しい。出口志向の研究費を*減らし*、その分基盤的研究費(科研費等)を増やさないと、我が国の研究は崩壊することが目に見えている。JSPS・JST(CREST/さきがけ等)に関しては基礎研究への取り組みの重要性をよく検討されているので比較的良好だが、その他の資金配分機関による資金を受けた研究については、時間的・事務的オーバーヘッドが大きく、研究活動に支障をきたすため、応募を極力避けている。同様の見解は、実力ある(外部資金を十分に獲得することができる実力をもつ)若手～中堅研究者の一致した見解であろうと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 279 若手研究者へのテニユアまたはテニユアトラックの職が少ないので、新たに重要な分野が出てきてもそれが十分育つような環境にないです。研究費の分配以前に職がないことが根本的な問題だと感じています。短い任期の任期付き助教のような職が増えてデータ上は助教以上の職が増えたように見えても、それは実情を全く反映していないと思います。研究費については柔軟性がないので、例えば研究員を雇う場合に研究費そのものはあっても時期の柔軟性が効かないなどのために雇用期間が限られてしまい、そのため待遇が悪くなり優秀な人材は雇えないなどの問題を経験しました。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 280 若手向けに支援額の大きな研究費を設けるなど、政府の積極的な支援は大変素晴らしいと感じる。一方で、博士課程学生の支援が一部過剰であったり、学位取得後のポストドク支援が手薄であったりと、改善が必要な面もあると思われる。また研究代表者に対するPI人件費の取り扱いにおいて、PIの処遇改善に確実につながるよう、適切なエフォート管理などについても工夫が必要と思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 281 NISTEPのアンケート結果にも「(創発的研究支援事業などが立ち上がって)最近では若手が優遇されている」という声があるが、これまでに科研費若手Sと若手Aが廃止され、代わりに推奨されるようになった基盤B(若手Aより少額)には採択されても事実上満額支給されずに申請額の7割程度に留まっている事実をよく考えてもらいたい。採択者にはほぼ一律に申請額の7割しか配らないなら、はじめから募集要項の満額上限を相応額で記載していただきたい。学術変革Bの採択率は3.5%と低すぎる割に、採択されても一人あたりの研究費はJSTさきがけ(採択率10%前後)より少額であり、消耗感があるため改善して欲しい。アカデミアでの活躍が期待されていた助教世代でさえアカデミアを離れて企業に移っていく現状について、客観的なデータを収集して分析して欲しい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 282 学術変革Bは若手を意識したものだと思いますが、競争率が30倍以上で、私がいた当時の米国のROI採択率(5-6%)より低く、制度設計として厳しいと思います。創発の採択をいただきましたが年間700万では予算的に単独では厳しいです。若手が持続的に発展的に研究活動を行えるような仕組みがもう少しあると助かります。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 283 少額でよいので公募などによらず、自由に使える資金が提供される必要があると思う。公募型研究は近視眼的になりがちで、インスタントに成果につながるものが採択されやすい。研究資金を得るために研究時間が割かれている現状は好ましくない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 284 末端の研究者の話を直接聞かず、URAやPLの作文能力の高さでしか評価されていないと感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 285 初めて長期的な公募型研究費に採択されたため、サポートに関しては不明な点が多く今後判断したい。ただし、かなり年齢層によって理解、非理解の差があるように感じる。例えば、大きな研究費を取ると、まだ萌芽的な段階にも関わらず、面白い研究が進行していると判断され、雑用が回されやすくなる。これは研究費を与える側からはマイナスで無いかと思われる。雑用を一切、拒否できることを明示した公募型研究費などであってもいいのではないか。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 286 研究費が必要なところに必要な額届いていないのが現状です。科研費に申請しないと交付金を減額するなどの脅しはよくわかりません。少額でも研究できるところは、無理に出す必要はないと思います。外部資金も乱立しており、極端に言えば科研費に集約してもらいたいです。採択率を上げ、額の自由度も高めてほしいです。それだけでも世の中の無駄な仕事が減り、無駄な予算も減り、成果も増えてくると考えられます。合算使用可能になりつつあると言っても、そもそも同じ予算であれば合算など考える必要もありません。全体的な改善を求めます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 287 科研費をはじめ、研究費が「人件費」を想定した額になっていない。JST/AMEDは書類ばかり増えて、そこに労働時間が奪われている。マイルストーンとかPOCとか言い過ぎて、研究の自由度を奪っている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 288 研究の多様性を確保できるほどの人員には達しておらず、大学の予算も小さいため、基礎研究のうち、特に、挑戦的な研究の実施は困難な状況にあると感じます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 大学のトップマネジメント強化(学長のガバナンス強化)を図る政策の結果、学長による権利の濫用が生じている。具体的には、回答者の所属大学において、①若手研究者の自由な研究活動の阻害、②部局の教員人事への学長による介入が2021年度に起こった。①：大学として重視する研究分野およびそのカウンターパート(機関Xとする)との関係を保護するためという理由で、若手研究者による他の研究分野および関連機関との協働を前提とした競争的研究資金(JST 共創の場形成支援プログラム)への応募を認めなかった。②：①において、機関Xとは別の機関との連携による提案を主導していた若手研究者(任期付き:A氏とする)が、同大学のデニュアトラックの准教授の公募ポストへの応募を検討していたところ、学長がA氏の所属部局の部局長に圧力をかけ、A氏の上役に当たる教授陣からA氏に対し、「君は応募しても採択されないから、応募は諦めるように」という旨の通達をさせた。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究を遂行する人と時間が足りないが、人を雇用できる長期的な予算がほとんどない。突発的な予算が多く、短期間での執行を迫られるので、十分に研究計画が立てられない。流行りの研究テーマにばかり研究費が付き、研究者側で必要とする研究費の使途と合わない。期間的制約や使途制限のために研究費を有効に利用できないと感じることが多い。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 科研費はもう少し事後審査があってもいいと思う。成果をもとに、次の応募・採択が決まるべき。他は、むしろ中間審査が気になってしまう傾向がある。研究は欧米の後追いで十分に日本で通用する＝お金をとれると思っている研究者が少なくないように感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 「あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の研究の成果はイノベーションに十分につながっていると思いませんか」社会・企業のニーズや要求を踏まえた上の、挑戦的な研究をする場が未だ少ないように感じる。JSTとNEDOにおいて、強い連携・情報交換・国家ビジョンの共有をした上で、それぞれのミッションをより明確化すべきと強く感じている。現状はまだまだ目的が曖昧だと感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 問3-04に関し、「イノベーション」意味が明らかでない。日本語訳の「革新」であるとするれば、研究成果自体はそもそも「革新的」であるはずであり、「つながる」という意味が明らかでない。問3-09に関しては、予算の元と評価者に大きく依存するので、一概には決められない。ただ、評価がある多くの予算制度では、多様な視点に基づいた評価が行われていないと感じる。多くの場合、多様な視点を持てるだけの能力がある研究者が評価者となっていないことが問題と感じられる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 基礎研究がイノベーションにつながるかは十分か不十分の尺度で測るべきではないと考えますし、社会実装などを意図しているのでしょうがイノベーションの定義が曖昧かと思われます。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- ・科研費が制度的に柔軟な予算執行を認めている一方で、組織の会計規程がそれを許さない場合が見受けられる。研究者の負担軽減や研究活動の活性化の観点から、組織は予算執行の合理化を進めるべきである。また、会計検査院等による監査・検査においても、そのような視点を取り入れてほしい。そのように柔軟な予算執行を可能にした上で、万一不正使用があった場合には厳正に対処すべきである。柔軟な予算執行制度と予算の不正使用対策は両輪となるべきで、後者に偏重すれば研究の停滞を招く。・科研費に比べ、政府の委託プロジェクト等は予算執行の面で制約が大きい。また、特に大型予算になるほど研究管理や成果報告に膨大な時間を取られ、本来の研究に費やす時間が減少する本末転倒が生じている。これらの面で政府系予算の柔軟化・合理化を進めるべきである。・科研費の予算申請・審査・成果報告のシステムが年々進化し、研究者に無駄な作業をさせない方向に改善されているのに対し、政府系予算は申請書・報告書等が長年見直されておらず、研究者に必要以上の負担を強いていると感じる。特に、生研支援センターの管理する事業では、申請書・報告書等が大部なうえに重複感などの無駄も多く、ぜひ改善してほしい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- JSTなど一部研究費では、研究期間途中での計画変更が柔軟に行えるようになっているが、他の研究費では当初計画通りの成果を必要とされている場合が多く、真に良い研究を効率的に推進する妨げとなっている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- AMEDや厚労科研(特にAMED)は特定の大学に占められており、多様性が排除されているように思います。実際に複数回そうした経験があり、地方大学からは申請の意欲もそがれます。今年度は申請を取りやめました。特定の研究室からの暗黙の指定席制度が変わらなければ、日本から革新的な研究は出てこないと思います。科研費のようにもっと多様で(匿名の)審査員制度を採り入れていただきたいです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 海外に比べて、研究費の額が少ないのを日本人はハードワークで補ってきたという側面があるが、今後はそれでは研究分野の人材確保が難しいと思われる。ある程度、若手(中堅)の大型研究費と言われている研究費を獲得したとしても研究員を雇用することには足りず、技術補佐員などの雇用に限定されるため、実験の下準備などからすべて自分で行わなければならない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 資金の過度の集中はあって、格差が広がる一方であり、使い切れずに無駄に使っている人がいるように感じている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 大学では教員に割り当てられる研究以外業務が多く(特に若手教員や仕事が早い教員には雑用が多い傾向がある)、研究時間を十分に確保できていない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 公的研究費の用途が狭い。パイアウトやPI人件費への制限を緩和してほしい。若手研究者の生活研究基盤の確立のため。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、)
- 新たな挑戦を打ち出すことが難しい環境であると思う。既存の研究、研究環境を生かした研究提案をする方が無難、という傾向があると感じている。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 中間評価・事後評価などで提出する報告書や業績リストは、大学や部局に提出するものを含め、様式が異なるほぼ同内容のリストを提出することとなり、実験やデータ解析など研究に使うべき時間が失われているように思います。各研究者がresearchmapを整備しておくことで、業績の自動カウントが可能となるなどの利点が大きいため、公募型研究費および大学における業績評価に積極的に導入されることを望みます。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 競争的資金の予算配分が、自然科学の推進よりも技術開発に重点が置かれている(特にJST、AMED)。医療分野においても、基礎医学の充実なくしてイノベーションはあり得ない。もっと基礎研究に予算を配分すべきである。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 305 JSPSとJSTによる活動は基本的に良いと思います。AMEDによる資金配分は良いですが、採択後の書類作成とプレゼンの頻度(年に3-5回くらい)と分量が多すぎて、研究者の研究時間を大幅に奪い、イノベーションの創出に対して有害です。AMEDが採択後の研究者に課す書類作成とプレゼンの頻度は、年に1回程度に抑えるべきです。大学に対する運営費交付金の削減はやめるべきです。競争的資金の獲得には、多大な時間と労力が取られ、研究に使える時間と労力がその分減ります。政府の「10兆円ファンド」による研究費は、全ての大学の研究者に広く浅く分配するべきです。それにより、自由な発想によるイノベーションが可能となります。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 306 基本的に、JSPSなどの資金配分機関はきちんと研究資金を配分していると思います。しかし、多くの論文を出版し研究成果を挙げているにもかかわらず研究資金が得られない研究者がいます。その一方で、あまり業績を挙げておらず、研究概要などを読んでもその研究者の実績があまり関連していない内容で研究資金を得ている研究者がおり、正直不満を感じている研究者は多いと思います。政府による研究資金のばら撒きが良いとは思いませんが、きちんと成果を挙げている研究者へ資金が十分に行き渡るような審査制度の構築を希望します。結局、成果を挙げている研究者に資金が行かなくなったら、その研究者は徐々に成果を挙げられなくなり、日本の科学技術は終焉を迎えてしまうと思います。大変申し訳ないことに、具体的な良案はこの場では出せませんが、そのような側面もあることを念頭に置いて政策等を考えていただけるとありがたいです。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 307 JSTは挑戦的な研究を適切に支援しており優れた資金配分機関であると思われる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 308 科研費は比較的自由度が高いがそのほかの競争的資金は、目標が固定されるのでフレキシブルな利用がしにくい。また、競争的資金の審査員について、資金によっては、特定の研究分野(学会の一分科会)の研究者の集まりになっており、採択者の顔ぶれを見ると”お手盛り感”が否めないことがある。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 309 今後のシーズ育成のため、現在はあまり注目されていない研究分野などより幅広く研究費を配る必要があると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 310 内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境について：科研費などの競争的予算は使途の制限が著しく厳しいため、当初の計画から外れた偶発的な発見にまつわる研究、すなわち新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うことはできない状況にある。予算の支出元や大学が定める使途の制限に違反することでしか、予想外の発見にまつわる研究活動を行えないことが現在の競争的資金の大きな問題点であると感じている。基礎研究の多様性について：競争的資金の影響によって、予算の通りやすい研究が活性化し、予算の通りにくい研究分野は減退の危機に瀕しているという実感がある。昨今の若手研究者の厳しい現状とあいまって、若手研究者が予算の通りにくい研究分野を避ける傾向にあるため、若手研究者がみな同じような流行の研究を行う傾向にあり、多様性が損なわれているという実感がある。政府の公募型研究費の利用のしやすさについて：競争的予算は使途の制限が著しく厳しいため柔軟に使用することが極めて難しいため、研究者の自由な発想や内発的な動機に基づく小～中規模の挑戦的な研究活動を阻害しているように思われる。実感としては、これらの活動こそがハイインパクトな成果に繋がりうる、予想外の発見となることが多いが、現在の競争的予算偏重の制度ではこれを十分にサポートできないことが問題である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 311 イノベーションには、自由な発想に基づき、短期的な成果に対するプレッシャーに追われず、成果が出たり出なかったりするのを楽しみながら研究できるような環境が必要だと思います。やってみないとわからないけれどとにかく面白い、というのがよいと思います。そういう意味で、現在の研究費制度はうまくいっているとは思えません。確実な成果が出ると評価者が感じるような申請書執筆能力も重要かもしれませんが、イノベーションにつながるかは疑問です。社会に還元できる確実な成果が見込まれるなら、企業が取り組むでしょうから、税制優遇などをすればよいと感じます。大学などの研究者に対しては、博士という資格を持つ者に自由に研究させるためにある程度の研究資金をほぼ無条件で与えるような施策が必要だと思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 312 実績の優れている同一研究者・研究グループの類似研究に対して研究費が集中しすぎている(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 313 若手研究者がファンドに挑戦できる仕組みは整っていると考えています。その一方で、任期付きの身分では挑戦できないものがあるいはしづらいものも散見されます。ファンドを受けている期間は研究者の身分を保証する政府機関の取り組みが必要であると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 314 問3-05 について、様々な競争的資金があるが、旧帝大への配分が多く地方大への配分が少ない。そもそも応募する地方大学の研究者が少ない、などの理由もあるかもしれませんが、総務省の競争的資金SCOPEを採択していただいた際に、事務手続きがかなり厳しかった。例えば1つ数円の電子部品でも、各型番の部品についてなぜその数量必要だったのか全て理由書を書かされた。確かに資金の透明性確保のためには必要かもしれないが、そもそも予算計画も審査されて採択になっているはずなのでそのあたりは流動的に対応していただきたい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 315 国として戦略目標を設定することは重要だと思いますが、最近ではデータ解析やAI、機械学習に全体が向きすぎていると感じます。研究費が偏ることにより、各大学の人事もそちらに傾き、それ以外の重要な分野で職を失ったり、長い間テニユアポジションに就けない研究者が発生しないよう配慮が必要であると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 316 決まった研究者にばかり予算が配分されているケースが散見される(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 317 育休中の外部研究資金の取り扱いに関する制度の整備が不十分である。例えば育休中の教員が担当している学生の教育は、専攻内の他の教員が担当する。この時基本的に研究内容は変わらない。にも関わらず、育休中に研究費の執行が止められて、例えば機器のレンタル費が払えなくなるなどの問題が生じる。学生は予定していた実験を進められなくなる。学生に研究対価として支出していたお金も払えなくなる。学生はその間、休学することはなく、研究もしている。生活費が払えなくなるだけである。結果的に教員は育休を短縮し、うつ病またはその予備軍になる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 318 研究費用が産学連携、応用にとられすぎている。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 319 基礎研究で応募できる研究費はJSPSを除くと少ないように思う。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 320 投資と削減のポイントがずれている。研究環境を改善するのに有期の競争的資金を増やしても無駄。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 321 公募型研究費ではなく基盤型研究費の重要性を強く感じる。若手研究者は研究代表者であっても、機関によって公募型研究費の裁量を持っていない場合があるため。(重点プログラム研究者、その他、男性)

- 322 現在の研究費利用慣行においては、年度の始まりと終わりにフィールドワークをおこないにくいという欠点があり(基金型を除く)、加えて、海外調査費のカテゴリーが一般と統合されたために獲得がむずかしくなりました。フィールドワークを必要としない分野の研究者が国際会議に参加したり国際共同研究をおこなったりするのは、大きく異なります。また、わたしが関わっている新学術領域研究(研究領域提案型)『学術研究支援基盤形成』研究基盤リソース支援プログラムにおいては、審査員のコメントが一方的で、われわれ助成を受ける側の事情説明の機会がほとんど与えられず、たいへん不公平な仕組みだと長く考えていました。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 323 政府の研究費マネジメントに関してはご認識が甘いと言わざるを得ません。湯水のように研究費をつけるべきと申し上げるのではありませんが、国際的な比較を行えば明らかな通り、アメリカや中国とは遠く離れた規模感であることは疑いありません。国民の皆様におかれましては、基礎研究・基礎技術の研鑽には十分にご理解をいただくことができていると感じております。基礎研究をおろそかにしての応用研究ひいては社会実装・社会革新はあり得ません。いま一度基礎研究の重要性を再認識のうえ、若手・中堅の研究者が安定的に研究費を取得し、すばらしい成果を出すことのサポートをお願いしたい次第です。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 324 科研費にて、教育活動にも用いるPCの購入を認めて欲しい(学内予算が増額されれば問題ないのですが)。科研費の報告書において、現状のものか、「論文添付のみ」か選択できるようにして欲しい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 325 ヨーロッパに比べ、科学研究費の最大期間が短いため、中・長期的な研究戦略を立てることができない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 326 挑戦的な研究を短期的に支えるだけでなく、オーソドックスな基礎研究を長期的に支える援助も必要である。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 327 競争的資金の獲得は重要ですが、一方で基礎研究の相対的軽視の傾向が続いており、オリジナリティーは高くても資金獲得に直結しない研究テーマに取り組む姿勢が当該分野では少なくなっていると感じています。研究の自立性を担保するための基礎的な研究費を増額することが研究成果全体の底上げにつながり、その中から真にオリジナリティーの高い研究が生まれると考えます。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 328 研究資金や組織が確保されても、大学の各種業務(教育、学務、ほか様々な雑用)に多くの時間が奪われている現状では、十分な研究成果を出すことができる体制とは言い難い。海外の大学に所属する知人たちを見ると、担当授業数が圧倒的に少なく、学会出張や研究休暇を柔軟に取得することができて、正直なところ羨ましい。国際学会に参加できないことも多い。日本の多くの大学(特に私立大学)の研究者がこうした問題を抱えている。公的機関から何らかの形で大学に改善を働きかけるべきと思われる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 329 自分自身の専門分野に限られたことかもしれないが、研究の内容や着想といったことよりも、旧帝大(特に〇〇大学と〇〇大学)所属の若手研究者に対して、非常に有利な資金の分配がされ、特に私学所属の若手研究者には厳しいように感じられる。また、新たなアイデアを評価するというよりは、権威ある教員の持論の方が、より重きを持って受け止められているのが実態である。自分自身も、研究者と実務者との共同研究などを行い、海外を含め研究成果を公表してきたが、日本国内の学会ではそれほど重きを持って受け止められているようにも思えない。現在、文理が融合した内容の研究を考えているが、多分それもほぼ国内の学会では評価されないだろうな、と感じている。正直、表面上では研究上でのアイデア重視などと謳っているが、審査段階ではきつと違う基準なんだろうな、と感じており、自分は、外部資金を得る際には、科研費などにはほとんど応募していないのが実態である。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 330 公的研究費に関しては、申請、研修、報告、事後評価等の書類形式が複雑で、内容・頻度等、既に過剰なほど多く、それ自体で大きく時間を取られる傾向にあるのではないかと思います。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 331 外部資金で研究費を確保しても研究時間が捻出できない。運営交付金を拡充してほしい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 332 自然科学と人文・社会科学双方において、挑戦的な研究は、どれか一つの分野に当てはまるというよりは、領域横断型になる場合が多いと考えられる。それゆえ、科研費等の申請のさいの研究分野選択で、若手研究や挑戦的研究以外の基盤研究等でも、複数の専門分野を選択できる必要があると考える。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 333 私の研究分野(言語学)において日本は世界的にもっとも成果を上げている国の一つだと思います。一方で、日本国内での言語学という研究分野への理解は乏しいものがあり、学内でも人員や費用の削減対象になりがちです。理系の先生方に比べて概して担当授業数も多いため、研究時間の確保も難しくなります。すぐに役に立つものにしか投資しないというのは本来資本家がやるべきことで、研究機関がやるべきではないと思います。すべてのイノベーションの礎は基礎研究で成り立っていることを認識し、研究環境整備を行っていただきたいです。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 334 政府の公募型研究費の利用のしやすさ(金額が適切である、柔軟に使用可能である、期間が確保されている等)はだいぶましになってきたと思います。しかし、単年度使い切りに逆行したのは大いに残念です。われわれは大きなお金が常に欲しいわけではなく、最低限の実験補助員の雇用が継続できる、ソフトウェアライセンスを維持できるなど、安定した運営資金を確保したいと思っています。少額の研究費不正が根絶できないのはこういう点で不安が残るからかもしれませんが、年々運営費交付金は減額される一方、〇〇〇〇〇〇〇〇等【企業名】の学術誌購読費用は増大し、結局は購読を諦めてどんどん得られる情報が減っています。学生はこういう状況を見ていて、大学や研究職がこの先暗い職業だということを繰り返すり込まれます。こうした状況で博士課程進学者が増えるようには思えません。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 335 専門分野が国際的かつ実践的なので、他の分野よりも問題解決型だと思うが、それが実際の政策等に活かされる機会が限られている。外部資金等の整備は行われていると思うが、部局の運営費への使用や、既存の知見の焼き直しなど、成果にあまり結びついていないと思う。成果よりも投入への関心が強いせいではないかと思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 336 科研費などのボトムアップ型の研究資金は、年々柔軟に使いやすくなっている。一方で、基盤研究Cや若手研究の金額が少なすぎるため、研究を進めるためには基盤研究B以上を継続的に獲得する必要がある、研究を安定的に進める上で支障が出ている。AMEDやNEDOなどのトップダウン型の研究資金は、AIなどの特定の分野に過度に集中している気がするため、人文社会科学系も対象として、より広い分野に対して門戸を開いて欲しい。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 337 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)による外部研究資金について、科学研究費補助金(JSPS)を除いたJST・AMED・NEDO等によるものは、文系の研究は資金配分の対象から外されているのではないかと感じるが多々あります。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 338 真に挑戦的な取り組みについて、評価をできる人材はこの国にどれほどいるのでしょうか、研究とそれを取り巻くサポート人材の確保なども含め、大きな科研などの研究活動を立ち上げる際にはすでに非常に煩雑な手間と時間がかかる仕組みとなってしまう。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 339 政府からの研究費については、科研費以外は知りませんので、適切な回答ではなかったかもしれません。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 340 そもそも優秀な研究者を確保するために、優秀な人にはそれなりの給料を払わないといけないと思う。(研究費だけではなく)自分は子供の教育の関係でアメリカの大学から日本の大学に移籍したが、周囲の研究のレベルが落ちただけでなく給料も半分ほどになった。(アメリカの大学の給与は専門に応じて大きく変わるが、自分は高給な分野であった。) 子供の問題がなければ日本には移籍していなかっただろうと思う。実際、自分の分野では多くの優秀な人が海外に出たまま戻ってこない。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 341 政府の公募型研究費はかなり応募しやすくなったと感じるが、今回のパンデミック下において、補助金型の経費の使いにくさや繰越等の手続きの複雑さがより浮き彫りになったので、改善を望みたい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 342 評価について、評価委員の個性が強くなる出過ぎることがある。人数を増やすなどの工夫が考えられる。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 343 基礎研究は、PDCAサイクルのようなものには馴染まない。目先の評価に関係なく、じっくりと時間をかけて、研究できる環境が必要なものに思う。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 344 毎年課される成果報告書をはじめ、短期間で成果を求められる程度が強いため、時間のかかる基礎研究を促すような自由闊達な雰囲気は失われているように感じる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 345 大学の教員の仕事は、研究、教育、その他大学運営などであるが、海外と同じようにResearch trackとTeaching trackに分け、研究に集中できる環境づくりは大切である。大学内のみならず外部からの仕事も少なくするか、研究時間を確保できるような体制づくりをしてほしい。科研は柔軟に使用可能で、そのおかげで研究が進んだが、事後評価は甘く、アウトプットが問われないのは問題である。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 346 米国で学位取得と臨床訓練を終えて帰国したが、大学教員・研究者として採用されるのに時間がかかった。私の専門分野との”互換性”がみられないことに驚き、与えられた選択肢から自分の専門分野を選ぶのが難しかった。さらに、日本独特のやり方や英語論文文化はされていないテーマの理解が必要で、そういった「実績」がないとまず「研究費」が獲得できないとわかった。それ以上にびっくりしたのは、日本では「若手研究者」は「年齢」による区分であり、学位取得後年数や研究分野への応募経験年数または「職位」での区分ではないため、私のような40代での米国留学者は研究費の獲得は2重に困難となった。6年かかってようやく新学術変革分野の公募研究で研究費が取れたが、その間、ただただ日本独特の学術環境に適応するための時間に多くを費やすこととなった。いまだに文系・理系の融合分野活動は低調で、私の専門でもある関係性を扱う社会心理学と臨床心理学の分野横断性は低く、臨床においても欧米で始まったものを追いかけている感が否めない。英語能力の限界がネックとなっているのかもしれないが、組織的な支援の方向性については、「若手」を支援したいという方向性は伝わってくるが、上記のように年齢至上主義(つまり徒弟制度的)が学術分野においても顕著であると感じている。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 347 「政府の公募型研究費」が資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)による研究費と異なる内容を指すと理解したが、そうすると、前者についてはどのような研究カテゴリーを指すのかイメージできず、回答不能となった。(大学マネジメント層、学長等クラス、)
- 348 ・狭い視野による選択と集中が行きすぎているように感じる。・研究活動の支援については、基礎研究、萌芽的研究などにも支援を行うなど、多様性が担保されることが望まれる。・基礎研究の裾野を広げる取り組みが必要だと感じる。応用を目指した超大型のプロジェクトに関しては縮小した方が良く感じる。基礎研究の成果が予期せず応用に直結することが多いのではないかと、成功例を十分にレビューする必要があると感じる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 349 ・事務手続の簡略化、担当者が変わると回答が変わるといった点の改善・外国人向けサポート情報の充実(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 350 研究者の□な発想に基づく(基盤的)研究を□援する教育研究基盤経費(所謂、校費)、科研費等の充実は不可□(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 351 研究者の自由な発想に基づく(基盤的)研究を支援する教育研究基盤経費(所謂、校費)、科研費等の充実是不可欠。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 352 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)の間をつなぐ連携が十分ではないのでは。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 353 あらゆる分野の研究者が応募できる科研費は基礎研究の多様性の確保に(諸外国以上に)大きな役割を果たしているが、それが国際的に突出した成果に結びついているかという疑問も残る。短期的に成果の出やすい小粒な研究の方が採択されやすいために、未知の問いに大胆に挑むマインドが育ちにくいことが一因だと考えられる。他方、審査業務や論文の査読に費やす時間が研究時間を圧迫している側面は否めない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 354 研究費の選択と集中が、内発的動機づけによる研究を阻害していると感じる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 355 国からの基礎研究の支援は不十分。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 356 国からの基礎研究の支援は不十分。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 303・304に関して本年のノーベル物理学賞に見られるように国際的な成果(厳密には教育の成果だが)が出ており,2019年のリチウムイオン電池の化学賞はイノベーションそのものである。しかし、これらの受賞は過去の遺産によるところも多く、日本の基礎研究のレベルは高いものの、将来にわたって突出した成果が継続されるかは疑問も残る。短期的に商品化あるいは実用化につながる成果の創出は重要と考えるが、それと同様に自由な発想に基づく基礎研究は重要で、それを支える科研費の総額は十分とは言えない。分野によっては、基盤Cの金額上限も1000万程度まで増やし、将来への投資にも目を配っていただきたい。305・306に関して、戦略的な配分を模索していることは理解しているが、やはり趣旨が似通ったプロジェクトや採択研究課題の重複が見られる点も厳然として残る。307に関しては、コロナ禍によらず、準備期間・終了期間の柔軟化を含めたアワードイヤーの導入を望む。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 357 文系を含む研究の多様性が不十分である。評価が煩雑すぎる。若手のイノベーションが増加してきた点は高く評価できる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 358 近年は少しずつ変化してきているとは言え、多くの大型研究費が発信力の高い著名な研究者に集中する傾向がある。これはある程度仕方ないとは言え、地方国立大学の実力ある若手・中堅研究者に対する研究費の更なる確保が必要である。そうでないと、これらの優秀な人材が都会の有名大学に流失し、地方国立大学の研究力の弱体化を助長する結果になると危惧している。また、多くの研究者が指摘するように、すぐに成果に結びつく応用研究だけでなく、基礎研究に対する研究費の投入によって、我が国全体の研究力の中長期的な底上げが必要であると思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 359 基礎研究が、経済・社会的効果という基準だけで評価されることなく、その研究の持つ中長期的視点から潜在可能性という基準も極めて重要な意味を持っていると考えられる。そのような基準も踏まえて評価がなされることを期待したい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 360 実力ある中堅以上の研究者は十分な研究費の確保が難しくなっており、非常に勿体ない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 361 研究成果の評価をしっかりとやって、その結果も次の申請評価に組み込まれるようにするのも1つの良い方法かと思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 362 一極集中は、事実として成功していない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 363 日本では、以前の高度成長期に産業と共に基礎研究も強化されてきた。現在は双方の活力が落ちており、基礎研究の強化は産業の活性化につなげる意味でも力を入れるべきである。資金配分機関が分かれており、それぞれのルールが違うなど、日本のシステムは縦割りの弊害が大きく、改善するべきと思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 364 CSTIの活動によって見える化が進みいい方向に進んでいるように思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 365 大学の先端的な研究への支援のみならず、基礎的研究への国レベルでの支援を拡充させなければ、日本の科学技術の発展は見通せず、結果、社会実装へも繋がらない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 366 中国のように資金が潤沢にあればなんでもできるが、そうでない環境で如何に戦っていくか難しい環境である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 367 自由に使える基盤研究費が不足している。このため、新しい研究領域へ展開することが困難になっている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 368 教員が研究に専念できる時間が少なくなっている。大学として研究時間確保のための施策を打ち出しているが、資金や人員リソースが少なく、思うように進んでいない。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 369 失敗を恐れない研究が必要である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 370 日本では研究リソース配分の「選択と集中」が過剰な傾向があるように思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 371 資金配分機関によって、資金の利用のしやすさ、報告の簡易さなど、研究者が真に研究に集中できる環境が大きく異なっていることは大きな問題である。JST、AMED、NEDO、総務省系などの資金配分機関の監視委員会を設立し、申請書、報告書、予算などが適正に行われているかを研究者目線でチェックすべきである。それができないのであれば、少なくとも研究者からアンケートを取り、絶えず不備がないかをチェックする機能を設けるべきである。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 372 公的な研究費はもう少し目的を明確にすべきである。経済力の低下を補うべく”イノベーション”という言葉がどの研究費にも使われ、純粋な学問が軽視される傾向にある。その結果、新しい学問が芽生える可能性をつぶし、結局”イノベーション”が出来なくなっている。例えば、一番良くない研究費がAMEDで、厚生労働省や文部科学省の予算まで経済産業省の考えが持ち込まれた結果、学問としても、厚生労働行政としても、新たな産業の芽生えとしても中途半端な研究ばかりになっている。もう一度、公的研究費の目的を明確にしたほうが良いのではないか。その成果をステップアップするときに、別の枠組みの研究費が引き継ぐような工夫をしたほうが良いと思う。(文部科学省の研究費で得られた学問的な成果が本当に新規のイノベーションにつながるのなら、経済産業省の研究費でその研究を引き継ぐような) (大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 373 ・プロジェクト研究が出口重視に偏りすぎているように思う。研究者の自由な発想でゆとりをもって取り組める基礎的研究(何の役に立つのかも定かでないサイエンティフィックなテーマ(基礎科学)や人文科学,社会科学等)に注目が集まるよう手厚く支援することが肝要と考える。・一部の大学,研究機関に研究費が必要以上に措置されているのではないかとと思われる事案の発生が多すぎるように思われる。現実的にも無駄遣いが多く研究推進にあたっての経費使用の工夫も劣化しているのではないかと懸念される。支援の恩恵が難しいその他機関への支援とのベストミックスを考えるべきである。すそ野が広いほど頂が高くなるということは自明である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 374 限られた国の財源を考慮すると研究費配分の選択と集中は必要であるが、逆に過度の集中によるコストパフォーマンス効率の低下も目立つように思われる。すなわち、大学レベルでの選択と集中の上に、研究者(グループ)レベルでの集中が加味されて、過度の集中が生じている事例も散見されると認識している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 375

- 376 国公立大学と私立大学での資金配分,公的研究費,それらの採択率等数多くの点で差別が見られる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 377 AMEDやJSTのPD,POの育成が重要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 378 国家財政に余裕が無い状況下で研究費に関しては一定の配慮を頂いていると認識しています。イノベーションにつながる応用的な研究が重要であることは論を待ちませんが,日本学術振興会の科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金/科学研究費補助金)は独創性・新規性に重きをおいた制度として運用されることを希望しています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 379 文系の分野については,それほど大きな問題にはなっていませんが,理系の分野については,まだまだ研究費が足りない状況だと思います。国家的資金援助が,学術研究にせよ基礎的研究にせよ必要不可欠であると思います。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 380 科研費等の基礎研究を支援するスキームが,(選定の過程・結果も含めると)「流行の研究」に偏りがちで,多様性あるカバーの仕方になっているとはいいたい。「目的基礎研究」「出口イメージを明確にした基礎研究」の必要性もわかるが,問題設定の仕方・アプローチの仕方での多様性を阻害しているのではないか?(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 381 基礎研究の多様性の確保とそこへの研究投資が研究シーズのリダンダンシーを積み上げるので,ヒエラルキー型の資金配分よりもホラクラシー型(分散型・平坦型)の研究投資形態があると良い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 382 ・事務手続の簡略化や,担当者が変わると回答が変わるといった点の改善・外国人向けサポート情報の充実(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 383 基礎研究の多様性の確保のためには,大学の運営費交付金から配分される基盤研究経費の充実が必要。研究を進める際に公募型の研究費が占める割合が大きくなるほど,基礎研究の方向性が画一化される傾向となる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 384 日本は人材不足や研究費配分の偏りがあることを考慮すると,世界的にかなり真面目に研究を推進していると思う。研究費に関しては,近年の極端な若手研究者支援策は中堅研究者へのしわ寄せという弊害が出ているように感じます。例えば,学術変革領域の公募研究などでは若手および領域トップクラスの研究者により構成されている場合が多く,中堅研究者が採択されない傾向が出ていると思います。(きちんと研究を行っている)中堅研究者への支援は大学院生の進学にもつながり,日本の研究力の強化につながると考えます。科研費の基盤研究においてポストク等を雇うことが可能なクラスは基盤A以上であるが,採択率・採択数からするとこれらにより採用されることができる研究員の数は限られている。基盤Bくらいの研究計画においてもポストク研究員を雇うことができるくらいの研究費の額を設定することは,若手研究員の流動性や大学院博士課程への進学率の増加につながると考えます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 385 大学において,優れた発想をサポートする機能(コーディネーター,URA等)が劣悪である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 386 特定の分野(健康科学)などに研究費が集中する傾向があるが,全体的なバランスを欠かないように留意すべきである。半導体プロセス系(集積回路を中心に)など高度に発展した分野では,大学レベルではコスト的に撤退するしかないような状況に陥りやすく,人材の空白帯を生んだように思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 387 自由な発想のもとに基礎研究やイノベーションを推進するためには,運営費交付金の増額が必須である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 388 科研費は研究費の使途や実績報告手続きなど研究者の意見を取り入れているが,厚労科研やAMEDは事務手続きが煩雑で研究者の負担となっている。科研費のように手続きを簡素化していただきたい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 389 科研費,基礎研究など,基盤的な研究の多様性を拡充できるように何らかの施策を施行・継続してほしいです。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 390 成果が社会的にすぐに反映されると考えにくい研究(実際はすぐに反映されるのか否かは不明です)について公募型研究費に採択される可能性が低いように思えることから,研究の多様性は実現されていないと考えます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 391 我が国の研究に充てる予算については,もう少し未来指向型の挑戦的な研究に対して配分していただきたい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 392 全国的なモデル(横展開できる)となる成果公開が弱いと感じている。グッドプラクティスの積極展開を図る公募事業などを考えるべきである。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 393 基礎研究の進展には,研究者の育成,研究者が研究に多くの時間を割くことのできる体制の整備,研究を行うために最低限必要な研究資金の広い配分,基礎研究の成果を評価し多くの人々に発信する体制の整備,などが必要かと考えます。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 394 大学ファンド10兆円,創発的な研究者800人への支援,これらを含み研究開発120兆円投資は,政府が研究にあてる予算が計画的かつ集中的な投下は研究立国を目指す観点から正しい施策と理解している。さらに研究が社会実装につながる知財への取り組みも経産省3機関での調整を行い着々と進行していることへ大胆な投資を行えるよう期待している。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)

- 395 e-Radのご活用等も視野に入れ、申請書類、報告に必要な書類等、応募する側も審査する側も双方の負担が軽減できる方策を各府省において是非ご検討いただきたい。また事業成果として、知財取得が掲げられている場合もあり、知財を取得しているが、その後の維持管理も考えれば、知財取得を出口とすることが良いのか疑問。応募する前の相談により内容がブラッシュアップできる部分もあると思われるため、申請に際して相談にのっていただけるサービス等が各機関において充実していると大変ありがたい。さらに言えば、機関をこえてプロジェクトの位置づけの関係が分かっている方がいらっしゃるとありがたい。現状、様々な公募が各機関から出ており、各府省の予算資料だけではどの機関のどの支援策かが分からず、公募スケジュールも見通せない状況。公募情報収集から研究プロジェクトにおいて必要ということかもしれないが、それにかけている時間を研究の中身を精査する時間にまわすべきではないか。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
- 396 資金配分機関の審査制度や審査員による評価の観点にばらつきがあると感じており、審査制度改革が必要ではないか。(大学マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 397 指定国立大学の優遇は理解できる。ただ一方で地方を支える人材を育成している地方国立大学を置き去りにしているのではないか。(大学マネジメント層、その他、男性)
- 398 日本の基礎研究のレベルは高く、様々な分野で創造的で重要な成果を上げてきていると認識し回答したが、現在進行している環境の変化を考えると今後この状態が続かないことを危惧する。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 399 研究費の資金配分については、抜本的な改革が必要である。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 400 AMEDの研究課題選択や審査は非常に不透明、選考過程やPS POが公平に選任されていない。JSPS、JSTと比較するとどのような選任なのか不明であり、研究費が無駄に使用されている。折角研究費を国が増額してもAMEDを改善しないと研究費配分が科学的に不公平な配分になってしまう。目的合理的研究と価値合理的研究をしっかりと区別して、目的合理的研究に多額の研究費が配分されて結果がない無駄遣いになってしまっていると感じる。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 401 まだまだ、研究費の成果やインパクトに対するフォローアップが弱い。また、特定の分野や研究者に研究費が集中し、基礎的な部分のサポートが弱い。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 402 ボトムアップ型の科研費や、プロジェクト型のJSTはいろいろと工夫しながら、改善しながらよくやっているといます(AMEDとNEDOについては外れも多々見られるが)。どちらかというと、大学人あるいは研究者の方は大学を良くしていこうという工夫や改善意識が低い方が問題だと思います。研究者の多くはやはり自分の研究目線で物事を見る、あるいは判断することが多く、自分たちで積極的に進化していくという意識が欠けている結果、外部有識者による改善勧告に主導権を握られて、大学や研究所の運営は悪循環に入ってしまった感じですね。やはり世界と闘うという目線、そのためには自分たちが常に進化しなくてはならないという意識を持つことが必要で、文句だけ言っているだけでは世界と闘えないと思います。敢えて政策サイドへ苦言を言うとするれば、評価のために多くの報告書を作ることに研究者のエネルギーが取られ過ぎて、これでは世界に勝てないと思います。科学者は論文を書いてナンボなので、評価する側も論文で評価するという姿勢を貫いてもらったので良いと思います。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 403 若手研究者支援の拡充は十分に行われているが、その後の研究環境(研究費)獲得に不安を持っている若手研究者も多い。研究目標が設定されているJST・AMED等で支援されている研究者数は限られているため、広く中堅研究者を支援する取り組み(研究費として科研費の基盤A,Bなど、研究環境として実験機器の共用・共同利用など)をより拡充する必要がある。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 404 評価は基準も問題であるが、多すぎる、複雑すぎるのが問題となる。さまざまな評価が別々に行われ、様式も観点もことなるため、その対応に優秀な教員が大量の研究時間を割いて対応せざるを得ない。評価は必要であるが、一種類のものを6年に二回程度行うべきであり、様式を年度ごとに替えることはやめていただきたい。評価は研究力強化のために行うべきである。DORA、Leiden声明などを参照し、国際的に通用する評価システムを構築し、正しい評価の在り方に直していただきたい。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 405 一般の科研費の上限(5億円レベル)と学術審議会の扱う「学術研究の大型プロジェクト」の予算レベル(100億円レベル)に大きなギャップがあり、科研費で賄える上限を超えているが「学術研究の大型プロジェクト」の下限を下回るプロジェクトの予算申請のパスがなく、日本の学術(国際協力プロジェクトを含む)の阻害要因となり始めている。科研費の上限の増額と、現在実質上、道を閉ざされている運営費交付金での新規プロジェクトの予算申請を可能とすることの両方を行うべきでないか。現在措置されないプロジェクト着手前の予備的研究の予算(フロントローディング予算)の制度的確保も、後行程のリスクを下げる観点からも重要。(国研等マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 406 評価については、頻度が高すぎると感じている。中間評価などは廃止し、最終結果のみを評価するべきである。(国研等マネジメント層、学長等クラス、女性)
- 407 研究成果をイノベーションに繋げるためには、リサーチアドミニストレーター人材の育成が必要である。質保証制度も開始されるところであり、今後優秀な人材が輩出されることを期待する。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 408 ブッシュ型の研究費があっても良いと思う。研究費の獲得執行報告は、これまでの経緯もあり厳重にならざるを得ない面は理解する。しかし、優秀な研究者の貴重な時間の使い方として、あたるかあたらぬか、みたいな研究費の獲得方法を改善するだけで、他先進国と比較した予算額の少なさはかなりカバーできる。また、役に立つ研究への重み付けは仕方ないが、博物学など人類の叡智を支える基盤的な研究を継続する方法が、既存の仕組みでは見いだせない。これは研究費というよりは、人件費の問題かもしれない。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 409 選択と集中を止めて、もっと広範な分野に厳密な評価をつけずに研究費を配分すべきだし、評価に供する報告書が多すぎて研究時間が十分に取れないし、毎年の評価では長期を見据えた自由な研究ができない。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 410 資金配分機関における様々な取組は限られた予算の中で頑張っていることは理解できるが、やはり全体的な予算をもっと増額させ、より広く支援することが大切である。若手研究者支援は色々なプログラムがはしっているが、その若手を教育、支援する中堅研究者の支援も大切である。(国研等マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 411 各資金配分機関が戦略的に研究資金配分をおこなっていることは認めるが、その戦略が、数年程度の短期で何らかの産業に結びつく成果を求めるものになってきているように感じている。JSPS の科研費のような、基礎的な研究に対する研究費は、減少していないが、ほぼ増加しておらず、全研究費のうち、基礎的な研究に対する研究費の相対比は下がっているように感じている。(特に〇〇研【大学共同利用機関名】だからそう感じているのかもしれませんが。)(国研等マネジメント層,助教、研究員クラス,男性)
- 412 配分機関によっては研究費の運用に厳密な規定を設けており、不合理な内容も見受けられます。より一層の研究費の利用のしやすさを期待します。(国研等マネジメント層,その他,女性)
- 413 研究開発では、従来からの基盤の継続がまず重要と思うが、日本ではドイツと異なって、目先の目立つ成果にこだわりすぎて資金の適切な配分などがなされているようには見えない。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 414 産学連携との合言葉は頻繁に使用されているが、“産”に直結したり、“産”から求められている“学”とはなっていないのが現状。実用化されて世の中の役に立ってこそ学問であると思う。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 415 基礎研究も大切であるが、より実学に近い研究活動をもっと広く行って欲しい。少なくとも米国の大学・大学院の卒業生は電気電子分野において即戦力に近い水準まで教育されている人材を多く見かけたが、それに比べると日本の学生は劣っているように感じる。研究活動も大切であるが、教育機関としての大学の役割にもっと期待したい。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 416 潤沢とは言えない人員と資金の中で成果に繋がっていると感じる。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 417 欧米に比較すると学術研究・基礎研究の面では、研究活動、研究支援は必ずしも十分ではないと思いますが、日本人のノーベル賞受賞者をみると日本も頑張っている方ではないかと思います。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 418 一企業の開発に携わる立場での観点ですが、現在の日本における基礎研究の成果は確かなものがありますが、国際的に突出した成果を感じる事は少ないと感じます。個々では優れた技術を融合させ世界に発信する事が不足していると感じます。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 419 20世紀までは、ノーベル賞受賞につながるような産業を革新する技術成果の発表が見られた。21世紀以降、それを感じさせる成果が減ってきている懸念を持っている。ただ、大学発のベンチャーが多数立ち上がってきており、この点には期待をもっている。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 420 基礎研究に取り組むべき人的・予算的余裕がない状況のように思える。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 421 前項でも記載しましたが、現在の日本の大学、公的研究機関に対してのヒト・モノ・金の支援があまりに少ないため、イノベーションにつながるのは障壁が高く、現状では一部の優秀な研究者の発想、大企業からの支援頼みになっていることは否定できないと考えます。(大企業の代表等,学長等クラス,女性)
- 422 日本の全般的な状況を俯瞰できる立場にありません。先端分野でも国の戦略分野でもないトラディショナルな業界は研究者も少なくネットワークも狭く、基礎的な学術研究そのものがほとんどなされていません。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 423 大学においては、公的資金の獲得が難しい場合は、どうしても民間企業の資金を獲得していく動きになり、民間企業が求める足かせ(短期的成果を求めることや得られた成果の取り扱いなど)により、「挑戦的、イノベーション」とは逆のベクトルが強まっていると感じる。公的資金を獲得したい、成果を短期で出すプレッシャー等から品質問題も誘発する。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 424 最近の傾向として、実用化や商用化研究に舵を切りすぎているように思います。10年、20年、さらに先を見据えた基礎研究にも重点を置くべきだと思います。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 425 これまでの蓄積で特定素材分野の競争力や技術的なイノベーション成果は見られるが、急速なIT化や新興国の成長を見ると今後の我が国の競争力維持に関する優位性確保は非常に心配。人材的にも海外に比べると、量、質ともに不安を感じる。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 426 部分的に捉えれば、成果に繋がっているもの、繋がっているものがあると思っておりますが、日本のポテンシャルを考えれば、期待値はもっと高い水準であると思っております。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 427 学会のような同じ分野の研究者ではなく、異なった分野の研究者が議論、雑談する場がもっと多く必要と感じます。そのような知識の混ざり合いからイノベーションがされるのではないかと思います。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 428 日本は様々な研究を受け入れる土壌はあると思いますが、研究を継続し成果をイノベーションにつなげるための資金という点では、一部の突出した研究に対する投資に機会が限定されているように感じます。例えばベンチャーの活動は、米国ほど活発にはなっておらず、資金調達の難しさやそのプロセスの不透明さも要因の一つのようにも思われます。また、研究成果をイノベーションにつなげるためには、大学や研究機関と民間企業との共同研究はもっと活発に行われることが期待されるため、大学内で民間企業が活動できる環境を拡充しても良いのではないかと思います。(大企業の代表等,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 429 アカデミアでの研究は、挑戦的な課題に対して長期に取り組めるような支援が必要と考えるが、成果を出すことが強調され、失敗が許されない環境になっているように感じる。(大企業の代表等,その他,男性)
- 430 研究成果をイノベーションに繋げるためには、研究者自身がもっと社会実装やビジネスモデルへのアプローチを意識する必要があると思われる。(大企業の代表等,その他,男性)
- 431 一般には研究費の削減により 長期にかかる基礎研究の厚みは薄くなり、近視眼的な開発が増えていると言われているが、実態はわからず。基礎研究の厚みとイノベーションの成果も直接的には相関薄いのではという実感。(大企業の代表等,その他,男性)
- 432 イノベティブな取り組みがあまり行われているイメージでなく、論文優先での課題の研究に見える。研究者の視点がどこにあるべきか？ 研究領域によって異なるとは思います。そのあたりの動機付けも必要なのか・・・(大企業の代表等,その他,男性)

- 433 アカデミアにおける基礎研究活動の支援を宜しくお願いします。(大企業の代表等,その他,男性)
- 434 前述の通り,戦略と研究テーマがつながっていないことが課題と考える。(大企業の代表等,その他,女性)
- 435 戦略的に実施すべきことが不明確で研究内容が分散し過ぎている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 436 回答が難しい,よい成果を出している研究者もいるレベルなのか,多くの研究者が成果を出しているかと言われれば,そうとも言えない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 437 高校までの教育が「内発的な動機」を発揮しづらい思考形態を醸成している.最近はいよいよ改善されてきたようだが,それでもなお,競争的資金の「評価者」はそうした教育を受けてきた人たちで成されるので,ユニークな研究テーマを浮かび上がらすことができておらず,盤石,あるいは「過去の実績」が尊重されているように感じる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 438 研究成果をイノベーションに繋げるには,大学発ベンチャーの役割で,大学発ベンチャーがいかにイノベーションで実体的に貢献できるかの人的,資金的な支援の充実が大事である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 439 研究支援部分およびイノベーションに繋がる部分がまだ不十分な気がしております。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 440 イノベーションの成果があるのにビジネスで負けている印象が強い,アカデミックの成果を円滑に日本国にメリットがあるようにビジネス移行できる仕組みが必要(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 441 研究の中には,地味でも光る話題が見受けられますが,この10年,選択的,集中的な予算配分となつてから,多様性も国際性も失われています.全体のパイを大きくしなければダメです。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 442 基礎研究で独創性のあるテーマは,学会講演でも相手にされない風潮がある.座長が議論を誘導できないケースも多く見てきた.流行のセッションは聴衆であふれているが,内容は置き去りになっているようなケースが多い.講演会場では,厳しい質問を嫌う雰囲気があり,誰もが傷つけないような進行為歓迎される傾向が,大変に気がかりである。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 443 職制によって,とんでもない発想が生まれにくい(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 444 確かに,ノーベル賞を取った方々は見えるが,今の現役世代で,その種をまけているのかというと,疑問でしかない.この先,5Gの活用で,世界が動くが,その手綱は取れるはずもなく,ただ,大国の言いなりになってしまうのは,口惜しい.なんとか,国力を盛り返す,基盤を,国を挙げて取り組んで欲しい.子供たちに,夢のある,国にせねばと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授・部局長等クラス,男性)
- 445 基礎研究について資金が十分に確保されておらず,研究者の意欲も十分に引き出せていない.直近で資金が確保できるような競争的研究ばかりが重視され,長期的に成果が出る「かもしれない」研究に資金も評価も十分に与えられていない.これではいつやってくるかわからないイノベーションの芽を積極的につづしているようなものである.研究者が,自身の内発的な意思に基づく研究を遂行していくことに対し,国,あるいはそれを支える公的機関等が十分な資金や人材の手当を行うことが今すぐ必要である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授・部局長等クラス,男性)
- 446 基礎研究で論文上の成果はあるが,知財に関する関心が研究者に無い.(文科省の指導)(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授・部局長等クラス,男性)
- 447 研究活動もやっている・やっていないという評価があいまい.見抜けていない.研究支援も十分ではない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授・部局長等クラス,男性)
- 448 研究の多様性,突出した成果の創出,イノベーションは不十分であり,これも国によるサポートが必要。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授・主任研究員クラス,男性)
- 449 把握できていない部分もあるかもしれませんが,日本は,国際的に競争力を確保するための,基礎研究活動(横断的なプロジェクト等)が弱いと感じています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教・研究員クラス,男性)
- 450 自己満足の世界だと思います.ニッチな産業からの研究は,なかなか評価されず王道の研究は,評価される傾向にあると思います.研究者もニッチな市場(未来の市場)の研究をすべきですが,流行は王道の研究でなければ,評価されない部分もあるように思われます.また,研究機関やその人が持つスベックにて評価されこともあり,なかなか,注目されない研究者も多いと思います.その現在,目立たない研究者がイノベーションをおこすのではないかと推察しています.これらを踏まえて,私も研究歴のある専任研究者とベンチャー事業会社の双方の視点から,近未来のイノベーションを進めております。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教・研究員クラス,男性)
- 451 研究職へのミッション・評価,仕組み自体がイノベーションし辛い仕組みと認識しております。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 452 国際的に有効に活用されている研究成果がある一方,無駄な研究も多い印象.もっとメリハリをつけても良いのではないかと感じることもある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 453 基礎研究がただちに成果に結びつかないのは周知のとおりですが,時間をかけて大きな成果に繋がることもあるのは事実.国の課題を解決し,イノベーションに繋げるための基礎研究とそれ以外の基礎研究とに分野を分けて取り組めるようにすることが必要で研究の管理を行う第三者的な組織の充実が必要に思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 454 草の根的な科学研究費補助金とトップダウン的な様々な制度がうまく相補的に機能している.イノベーションを考える時には,軍事技術との関係も考慮して,世界の常識に合わせた自由度と機密管理を明確にすべきである.(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

- 日本には、それぞれの分野での専門家が少ないため、現在のように利益相反を考えると、その分野のことを良く知らない研究者(利益相反がない)が、他の分野の審査を行うことが往々にしてあり、そのことが、イノベーションを潰してしまうことをこれまで見聞きしている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 基礎研究に取り組む若手の層が手薄になりつつある点を懸念する。研究テーマにより、評価の尺度を多少変えて、長期的な基礎研究の支援を強化していただきたい。他方、先進的な研究には、一定期間を設定して予算を投入していただきたい。その際に、書面作成に長けて資金獲得が上手な研究者にだけ配分するのではなく、真に実力がある者に目配りして人材を発掘する努力もしていただきたい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 突出した基礎研究という点ではJSTに期待している。AMEDは短期成果主義となっているように見受けられ、今後基礎分野においても長期的な支援が必要と考えている。特に若手に対して、もう少し大規模な研究助成金支援をお願いしたい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 審査員のレベルが低いのが問題です。場合によっては国外の研究者にもお願いするのがいいと思います。また、研究者の名前や年齢、大学のレベルで差別が生まれています。これらのデータは全くない状態で一次審査を行いその後名前、論文リスト、職を加味した2次審査があればいいと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 大型の研究費では評価の視点も明確であり多様性も保証されていると思われるが、額の比較的小さい研究費では、評価が十分ではないし、次の研究につながっていないものも多いと感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 業績の評価の軸が1次元的になっているような気がしてならない。もとより、journal paperの公刊は必要不可欠ではあるが、それ以外の業績著書やモノグラフ、アウトリーチなどもバランスよく評価すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 内発的な動機に基づき新たな課題へ挑戦できる環境にある研究者は、組織的な環境整備が進んでいる組織に所属する研究者に限られており、恵まれない環境にある優れた研究者の提案を実施する仕組みが必要。また、独創的な研究成果を社会実装し、貴重な技術シーズの海外流出を防ぐシステムが特に欧州に比べると、我が国のメカニズムは未発達である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 多様化、学際化はきわめて重要であるが、問題点が2つある。1. 科研費など採択において学際的な研究が採択されにくい状況がある。多くの問題は審査員にある。学際的な研究を採択に導くウェイトなど入れるべきではないか。2. 若手研究者の就職先が学際研究では少ない状況がある。大型大学では学際的な研究ポストを重点的に公募すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- これまでの研究分野とは異なる研究分野の研究者どうしが協働して、ミックス研究開発を推進していく土壌づくりが更に促進されることを期待する。異なる研究分野が協働して研究をするための環境作り、例えば科学研究費助成事業について見直し等、更なる後押し策の検討を進めていただきたく思う。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 科研は、基礎的研究や研究の多様性の砦となっている。と少なくとも研究者コミュニティは信じている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 資金配分機関(JSPS・JST・AMED・NEDO等)の棲み分けが年々曖昧になっており、全ての機関が重複した目標を掲げているように見える(全て基礎研究と応用研究の中間のような領域、真に独創的な基礎研究、真のイノベーションの弱さが目立つ)。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- (302)我が国における基礎研究の多様性について、研究費などの支援を行うことが将来の国益につながると思う、今は、氷河期、優れた人材であっても、研究費も無く人材も雇用できない環境では、国外に出るか、企業に流れる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 研究資金全体のパイの大きさが、研究者の数に比して小さいことが一番の問題である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 基盤研究費の割合が大きく減少し、公募等による競争的資金への研究経費の依存度が著しい。その結果、社会の要請を反映した研究分野に研究者が集まる傾向があり、研究の多様性は以前より減少ぎみのように感じる。基礎的な研究と社会の要請に応じた研究のバランスが必要であり、これにはポストと研究資金の配分でしっかりバランスを取る必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 基礎研究の多様性を確保するための評価システムが、まだ十分ではないと思われる。そもそも、多様な基礎研究を評価することは評価者にとって非常に困難な課題であり、普通の評価では多様性は確保されない。その評価の仕方を根本から見直すとともに、それ以上に、研究費を十分に確保し、より多くの研究申請課題を採択することが、多様性そしてイノベーションにつながるものと思われる。政府の研究マネジメントは、業者にマネジメントを委託している場合が多いが、その業者が研究マネジメントを十分に理解していないことがあり、研究者はかえって苦勞することがあると聞いている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 研究費が新素材など産業界向けの研究に向いており、社会技術や社会システム的な研究課題への配分が減少している傾向があるように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 資金配分機関はプロジェクト型に偏りすぎ、そしてプロジェクト型ではトップダウン数値指標ありきで、基礎研究はサポートできていない。多様性こそメリットであるという社会通念(の目標)と全く逆方向に進んでいるのが日本の資金配分機関。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- いわゆる基盤研究費の減少は危機感を抱くものがある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- ある程度の制度的な手当てはされていると思うが、真に挑戦的・萌芽的な研究については、研究計画を書かせて成果が得られる見通しの高いものに助成金を出す、という競争的資金の仕組みでは拾われないことが多いと予想される。むしろ、用途を特定しない基盤的研究資金を年間100万円程度で良いので若手研究者に付与するような仕組みの方がよい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 474 基礎的研究は、一件一件の額が小さくても幅広く支援していくのが大切だと思っています。研究費を稼がないといけない、論文も出さないといけないという昨今の風潮が、若手研究者を萎縮させてしまっているように感じています。研究費が少ない中で生み出されてきた素晴らしい研究も沢山あります。研究費と成果とは相反するというデータもあるようです。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 475 多額の経費を要する大型研究の競争的資金については、諸外国の予算が増える中で日本の予算は伸び悩んでいる。今後、フロンティア促進事業などの予算の増額を望みたい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 476 JSPS・JST・AMED・NEDOなど各Funding Agency 間で十分に話し合い、役割分担を明確にすべき。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 477 評価は、資金削減(例えば、中間評価結果が悪ければ配当を減らす、というような)のために行うのではなく、プラスの部分を正当に評価すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 478 自分が従事する事業化(=ビジネスの創出)、という観点からの回答になるが、国が掲げる社会実装、事業化という観点で数多くの研究予算が割り当てられるようになっている。一方で、事業開発に必要な資金の金額と、実際に用意される予算の金額は十分とは言えない。研究者に割り当てる研究費自体の多寡は、文科省・JSTのそれぞれの予算措置に応じていろいろとあるのは理解している。一方で、更に事業化の研究に必要な取り組みにおいて、研究者とビジネス人材の協働が必要不可欠だが、研究者が直接研究をする予算のみが研究費として用意されるケースが少なくない。例えば、経営企画人材、社長、弁理士、など即戦力になる人材は人件費単価も高く、そのような人材が、研究者と科学の原理から1兆円市場を描き出し、そこに向けた事業開発ステップを1から書き上げ、実践する過程が必須である。事業化で成功した状態を設定した上で、そこに至るまでのプロセスおよび資金の出手のプロセスごとの変遷も踏まえ、ひいては国がどのプロセスで、いくら出すべきか、また他の府省とのパトナッチ・役割分担をきちんと割当るなど、事業開発に必要な十分な措置のあり方を、国として検討する必要があるように思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 479 JSPSの科研費は、多様なアイデアの研究をスタートさせるのには適しているが、そのようなアイデアを継続的に進めていくには金額や研究期間が短い。真に基礎的で革新的なアイデアがある程度の実を結んでくるとは10年以上の期間が必要な場合がほとんどである。JSTはERATOやCREST等でかなり高額の研究費を提供しているが、テーマの選択はかなり目先の必要性に限られている。またERATO等の選考過程もあり公平感がない。当該分野の専門的でない、いわゆる一般的な有識者の判断を最終的に用いるとブームに流されてしまう傾向があると思われる。JSTも科研費のような多人数のピアレビューをもっと重視してはどうか？(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 480 わが国での「評価」は一般に合議制であり、無論それは公的資金という性格上重要でもあるが、この結果として「今はわかる人がほとんどいない」(が本質的)のような内容が、支えられにくくなっているのではないかな。なおイノベーションという語は社会実装を含むだろうから、その意味ではより多く「わかる」人がいるような成果かと思われる。「わかる」人が多い内容への支援は、制度上、より強くなる。困難は、0を1にするような」取り組みへの支援である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 481 20年前に比べると大きく改善されてきているとは思いますが、まだ十分ではない。近年大きな障害となっているのは、研究者に対する評価が発表論文の数に大きく依存している価値観にある。このため、研究者自身が短期的に成果を上げやすい、現在ブームになっている研究分野に大きく集中してしまう。時代の流れに沿って、研究者の大移動がブームの分野へと起こりやすくなっている。我が国は勿論のこと、国際的にもイノベーションは、傍流としかみなされなかった独創的な研究を執拗に続けた結果生み出されていることが多く、現状の価値感は大きな問題をはらんでいる。資金配分機関による、大型プロジェクトの審査においては、総括の手腕によって成果が大きく変わってしまう。学会におけるステータスによって判断するのではなく、提案内容の新規性と、申請者のポテンシャルリティを見抜き判断できる伯楽の存在が重要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 482 多くの科研費では、ポストドクを雇用したり、RAをサポートするには十分な資金がない。そのため特に若手が自分の独自のグループを作れていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 483 ここでは、ヨーロッパ諸国、アメリカ、カナダ、アジア諸国、ロシア、中国など他国との比較が重要。具体的に示して、他国とここは似ているがここは違う、ここは劣っているというような資料を準備すべき。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 484 研究資金の採択が、過去の論文などの業績を重視するため、新規の研究には資金配分が行われにくいのではないかな。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 485 とにかく雑務が多く、考えを巡らす余裕がない。研究に専念できる期間を年単位でできないものか。せっかく突出した成果を出せる研究であっても、予算化は容易ではなく、申請時に綿密な計画を立てないとならない。未知のことを研究するのに綿密さを求めるのは合理的でない。重要性や緊急性を大局的に判断でき予算化の権限も持った窓口(役所)が必要だ。多くのJSPS以外は既得権益化している、あるいは縄張り意識が強い印象がある。JSPSは小規模な計画しかまかなえず、結果世界的な競争力が削がれているように感じる。評価では形式的で網羅的な評価をされることが多く、学術の進展に集中し難い。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 486 ボトムアップの議論とトップダウンの議論の間に齟齬がある。また様々な研究費の公募が、一年中行われており、研究費申請書きに費やす時間が長い。また研究費獲得後も評価対応などに時間が取られ、効率的な運用という観点からの課題がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 487 301~309いずれの間も答えづらい質問だと思いました。探索・挑戦的な研究を奨励するためには、そのような研究を高く評価する土壌・風土が必要かと思います。優れたメンターはその最たるものです。各研究者は研究をする自由・テーマを選ぶ自由もあるとは思いますが、資金や研究チームの作り方のノウハウには乏しいと思います。その辺を手取り足取り教えたり誘導したりするシステムがないとこれからの研究は成り立たないような気がします。資金配分機関は工夫をしているとは思いますが、テーマを決めてそれにあう研究内容・研究者を募集します。理想を言えば、研究者の本質的な興味に沿った資金支援や、共同研究相手やチームの構築までサポートするぐらいの手厚さが必要かもしれません。無茶を承知の提案です。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 488 資金配分機関による研究支援に努力してもらっているのは理解できるが、研究内容に関する過度な干渉と言わざるを得ないケースもあり、「資金配分機関による研究支援」の範囲や権限を明確にすべきである。プロジェクト評価委員が多様になることは良いことであるが、その反面、各委員には、自身の専門外の採点評価も一律等価に求められている。専門外の評点を付け、それが採否に影響されるのはレビューシステムとして大問題である。また、産業界からの評価委員(PD,PS,PO含む)には、公的研究の意義を十分に理解されていない方が多く見受けられる。評価委員の選別は、良い課題採択には最重要事項であり、更なる改善が求められる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 基礎研究の中で、萌芽的な課題や挑戦的な課題には事前に実績ある研究者に同種の実績ある分野のテーマを発展させる場合が多いが、できれば、幅を上げられる課題設定＝たとえば、従来の原理では解けない問題に取り組み提案とか、ができる仕組みが増えるといいのではないかと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 他国に比べれば、基礎研究に対する支援は比較的多いように思う。一方、イノベーションにつながる成果を吸い上げて実用化するところへの橋渡し部分が、人材的にも制度的にも足りていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 現状の多くの研究申請は挑戦的研究には向いていない(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 若手研究者は、資金だけでなく、英語力、統計解析力など、得意な分野も保ちながら研究を行っている。それらをサポートする中央機関があることが望ましい。基礎研究は、特筆すべき研究がある。しかし、その研究から応用されるべき臨床研究が、臨床研究法や生命倫理であまりに厳しく縛られているため、たとえば卵子の研究などで卵子を研究のために用いる道は非常に狭く制限され、実質的に研究は不可能である。卵子に限らず、疾患を保った患者が自発的に自己の組織を提供したり、健康ボランティアから代価を支払って組織・細胞を提供してもらう外国のような仕組みが是非とも必要である。また、これらの指針は制限が多だけでなく非常に難解で、読みにくい。とても他人に理解しやすく書かれたものとは思えない。これに出くわしただけで、基礎研究者が臨床への応用をすることを断念することは当然だと思われる。せつなく特筆すべき基礎研究ができていのにそれを開花させる臨床研究が厳しく制限されているのは我が国の極めて大きな損失であり、猛省が必要と個人的には考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- ともかくも、施設設備マンパワーが極端に不足。さらに研究費の金額が、中国、欧米に比べて少なすぎるので、細かい話としても無意味です。施設設備マンパワー研究資金が、10年前と何も変わっていない日本が、日進月歩の世界に勝てるはずがありません。議論は不要なので、一律に研究その他を大幅増額。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 大学間・研究科間・研究室間で差があると思うので、一概には言えないのだが(ここまでの問いに対する回答もすべて同じ)、研究者の自由は与えられているが、「世知辛い世の中になった」等の批判は大学教員の性格上、出てくると思う。しかし、その愚痴に対応しては政策の本筋を見誤るので注意が必要である。またほとんどの帝国大学がすべてフルラインの研究に近い構造で差別化が少ないことが問題であると思っている。つまり、個々の大学レベルで多様性を追求しているが故に、国全体の多様性の1つぶ1つぶが突出していない。むしろ、大学間でシャープな差別化がなされれば、大学内の多様性を減らして、しかし、国全体レベルでの多様性は質の高いところで達成できるはずである。ただし、現時点でも理系のトップ・スクールの研究者は世界でしっかり勝負をしていて、良い業績を生み出している研究者もまだ多く存在していると思う。上澄みの人材の努力には敬意を払うべきところが多い。残念ながら、経済界との協働がまだ本格的に進んでいるとはいいがたく(企業からの資金流入は1件当たり少額)、本格的なイノベーションへのつながりを生み出せるところまでは行っていないように感じている。おそらく、大学発ベンチャーが次々に生まれ、それを大企業が買収するというexitが多数出現してくることが必要だと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- ・AMED等が「それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしている」という問いについては、与えられた以上その役割は果たしている面はあるであろうが、与えられている「それぞれの役割」の内容や分担したいが妥当なのかから抜本的に問い直す必要もあるように感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 日本の基礎研究の幅広さがきちんと生かされていない。ただ、この幅広さを維持すべきかどうかには疑問も残る。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 基礎研究のための研究費は主に科研費であるが、多くの研究者に行き渡っているとは言えない。科研費の審査ではチャレンジングな尖った研究が評価されにくく、あまり多様性が確保できていない。資金配分機関は、チャレンジングな研究計画より、確実に成果が出そうなりリスクの少ない研究計画や、出口がはっきりしている研究計画を採択する傾向がある。科研費以外のすべてのファンドは、科学技術イノベーション基本計画などに記載された方向で投資をしており、柔軟性や独自性に乏しく、その結果、多様性が損なわれている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 人件費の削減が続く中、テニュアトラック制の広がりのもとで若手研究者の研究テーマが短期志向となりつつあるように思われる。10年程度は継続的に研究支援が可能となる枠組みがあれば挑戦的な課題に取り組むことも可能となるだろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 我が国の研究成果がイノベーションに十分に繋がっていない要因について、突っ込んだ分析が大切に思われる。現在、様々な施策が実施されているが、それらが一層、効果を上げることが望まれる。今日では、イノベーションは、社会システム(エコシステム)によって創出されており、例えば、人材の流動性や、機関投資家を源泉とする研究資金の投資など、一見、イノベーションと関係が薄いと見えるファクターが大きな役割を果たしているのではないかと、従って、個別施策に加えて、包括的なビジョンと施策が求められているのではなかろうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 科研費等は、成果評価が甘いが、逆にあの程度の予算額であれば研究の自由度も確保できるので悪くはない。問題は、各省庁主導の大型研究費が特定大学の特定研究に集中しているような実体。成果の使いまわしでいくらかでも結果をごまかせる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 海外の研究動向にある程度連動した研究プロジェクトの評価が必要と考える。そのためにも評価委員がそれらの見識を備えている必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 研究の評価において、「高額の研究費を獲得」＝「良い研究(者)」という図式が成り立つ傾向には違和感を感じる。政策研究への研究費配分が年々削減されていることは、非常に残念である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 民間である我々には一切その結果の恩恵が感じられない点ですべて不十分とさせていただきます。とはいえ、分野ごとに差はあるとは思っております。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 研究の多様性が尊重されていないと感じます。PARTIIIについてもそうなのですが、評価がうまく機能していないと感じます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 内発的な動機に基づき多額の資金を必要とする研究については、その支援をする環境は十分ではない。挑戦的な研究の成果は他の人が想像することが難しいものであるため、資金配分(審査)の評価を誰がどのように行うのかの点での課題が多い。JSPS科研費の挑戦的研究も、これまでの研究実績で評価が確立された研究者のほうが配分されやすいため、若手の新たな視点の研究が採択される風土を作っていく必要があると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)

506 日本においては既成事実に基づき引き続き続けるという動きが他国よりも強い、変化しない方向に重きが置かれがちであるということ
を念頭に置いたうえで、まずそこを皆で見つめて、そのうえで物事の決断をできるような環境が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教
授、部局長等クラス、女性)

507 ファンディング・エイジェンシーは挑戦的な研究支援についてのさまざまな試み、試行錯誤をしているように感じるが、多様化が進んでいるか、曖昧のように感じる。試行錯誤のなかで生み出される仕組みや制度の情報も十分に広報され、広く研究者に届いているか、不明ではないだろうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)

508 JSTの創発事業など、少しずつ挑戦的な研究への資金が増えているとは思いますが、挑戦的という色が出過ぎると、まだよくわからない、もしくは地道に大事な研究への資金が不足する。「多様な」研究ができる環境の整備がもっと必要であると考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)

509 長期間にわたる安定的なサポートの増加が必要に思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)

510 ファンディングの事業は近年、規模の小粒化、事業期間の短期化、にもかかわらず2つ以上の成果を求めるものが散在し、応募する側の負担は増加の一途。評価についても、「一粒で2度美味しい」小粒事業の乱立のため全体として評価疲れの制度疲労状態にある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)

511 研究の多様性については、若手や挑戦的課題への支援が増えており、多様性に向けての準備は進んでいると感じている。一方で、そこから生み出された研究者たちが中堅として活躍する場への体系的な支援環境構築については、ややつながらている部分があるかもしれない。JSPSやJSTなどの若手やさきがけなどの支援を受けた研究者に対し、ある程度の評価が得られるように5年後、10年後の各研究者のフォローアップ（金銭的な面（もあればよいが）ではなく、個人の了解が得られればであるが、発展した研究分野の紹介、現在の研究分野の開拓などについてレポートを継続的に行うなど）をおこなってもよいかもしれない。（俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性）

512 機関単位の研究評価が強化されると、成果指標重視の方向に全体がシフトすることから、内発的な動機に基づく研究、多様な研究の比重が軽くなる傾向にあると思う。日本の地位は低下しているとはいへ、まだそこそこレベルを保っているので、国際的に突出した成果を期待して悪い点を捜すだけでなく、日本が社会を豊かにするサイクルを考えるなど視点をも多様化すること必要かもしれない。

大きな研究費については、それを有効に活用するための研究者側の時間の確保、若手研究者・技術・補助人材の安定雇用の問題、その他の人材含めたリソースの確保が困難な場合があるなど、予算の総額だけでは論じられない側面があり、戦略的な資金配分と基盤研究費の配分の比率に配慮が必要ではないかと、(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部長等クラス、女性)

基礎研究は一概にはこたえにくい。科研費や競争の資金は、比較的良好に整備されており、内発的な動機にもとづく発想をピアレビューして推進するという観点では機能している。一方で、発想のスタートアップですぐ使える資金がない（科研費の挑戦的に類する研究は採択率が低いという）、科研費という性質上、申請から半年以上動くまでにかかる。このために目的設定の自由な基礎経費が必要）。また、資金があっても時間がないという現状が、研究環境に対して致命的なまでのマイナス影響となっている。研究プロジェクト評価の視点は、量的評価の進展により、かえって悪化している。論文の量・質などで争う国際状況が存在しており、それへの対応は欠かせないものの、その評価への部分最適化が起っており、「数字だけを追い、実態が伴わない」状況になっている。これは短期的には見た目上改善があっても、長期的には学術をむしろ悪くする。（俯瞰的な視点を持つ者、数教授、主任研究員クラス、男性）

問3-01に関連して、本来、我が国の研究者が、内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境こそ、大学といえど運営費交付金で支えられるべきものである。ここから出てきたものを競争資金で展開すべきではないのか。現在はそのスキームは崩壊していると言わざるを得ない。電気代、機器使用料金、文献費用、論文出版費用、学会や共同研究のための旅費などに怯えながら生きる日々で、どうやってチャレンジしているのか。また、教育（授業や実習）のための経費だって、よくに保証されてないのではないかと、配分額で買えるのは消耗品だけで、凝った設備なんか導入できません。問3-05（305）について、JSPSは役割に応じた機能を比較的成果させていると思うが、それでもチャレンジ系種目（挑戦的研究や学術変革領域など）の採択率が低いのではないかと思う。JSTも様々なプログラムを提供しているが、国の戦略的な目標に縛られすぎている気もする。AMEDはテーマや取り組み方の柔軟性が低く、NEDOなどの経産省系のプログラムは、研究の管理をしすぎているような印象。特に、新興領域について、国が重点化してから取り組みののでは動きが遅く、国際的競争には勝てない。（運営費が増えないなら）柔軟性の高い科研費で多様にチャレンジできるようにしないと、これから取りこぼしが続くことになるだろう。問3-04（304）について、イノベーションに関しては、施策や制度の観点で少々ずれている面がある気がする。改善しようという意識は感じられるものの、政府の大型の支援は大企業よりの目線に偏っている印象。国の多数を占める雇用の大部分を抱える中小企業に響く仕組みをもっと真剣に考え、それをサポートできるようにしたいとイケない。そのためには、大学と産業界・市民の間をつなぐ仕掛けをきちんと構築する必要がある。大企業にしても地域にリーチするのは難しい面があるという話も聞く。だとすると地域イノベーションを起こす何らかの場の整備が、まずは求められるところである。これは、産官学民の連携が行える地域プラットフォームにつながる内容でもある。アカデミアと産官学民【続】

をつなぐ場は、ずばり公共図書館のような「情報資源（データや学術知）を集める場」にあると考える。課題解決型の図書館のスキームをさらに推し進め、アカデミアと地域をつなげるイノベーションの拠点としていくような実践をしてみてもどうか。そこにはビジネスライブラリアンのみならず、サイエンスコミュニケーターなどが配置され、オープンサイエンス（電子的文献のみならず、各種データベースへのアクセスが可能な）場も提供されていなければならない。それがチンズン・サイエンスの推進やオープンイノベーションにつながるような体制にしていかなければ、市民が自発的に地域課題を解決したり、SDGs達成に向けて突き進むためのサポートにならない。また、地域で生じる様々な非アカデミア発の研究データ保管の場にもなる必要があるだろう。また、図書館コミュニティが提供していないレファレンス共同データベースを活用したり拡張したりして、科学コミュニケーションデータベース（○○○○○○○○○）に高い質保証がなされたようなもの、科学に関するファクトチェックにもなるもの）のようなものを構築することは、市民の研究活動の支援になるだけでなく（同様の研究をうっかり行ってしまうことを未然に防ぎつつ、類似の活動者を見たり情報交換をしたりするきっかけを作る）、サイエンスリテラシーの向上という観点で生活の支援になるのではないかと考える。以上を、アカデミア寄りに言い換えれば、研究者が研究に集中できる環境の外側にイノベーションにつながる仕組みを作らないといけない。また、何でも大学の自助努力に大きく頼るというのは、大学の研究者を疲弊させるだけでなく、民業の圧迫にもなっていると思う。問3-06（309）について、事後評価だけでなく、不採択だった研究プロポーザルについても、何がどう良くなかったかが教育的観点でフィードバックされると、研究者側のモチベーション向上につながると思われる。（そんな手間はかけられないかもしれないが。）（俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性）

515 基盤研究の軽視が進んでいるように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

516 必ずしも研究者をリーダーすることを条件としない、研究プロジェクトのリーディングやマネジメントは民間に任せ、研究者が研究に注力
 517 できるような体制を推奨していく、産学で得意分野でスキルを発揮しあえるような環境も整備されるとよいかと思います。(俯瞰的な視点
 518 を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 政府の研究プロジェクトにおいては、挑戦的な取組、当初想定されていなかった成果、経済・社会的効果等を評価するよう指針で定められており、評価もそれに沿って行われていると考えるが、個々の研究者の研究業績の評価においては、多様な視点で評価されているとは言いがたく、論文に（過度に）重点を置いた評価が行われていると感じる。（俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性）
- 518 運営費交付金に基礎研究（大学教員の自らの発意に基づく研究など）費の増額を含めるべき。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性）
- 問3-02について、基礎研究の多様性の担保には、まずそれを理解・許容する社会になる必要があると考えている。しかし現状でそれが十分に浸透していない一因として、「何の役に立つのか」「いつ”ひらめいた”のか」を強調して報道しようとするマスメディア側にも問題があると、自戒の意味もこめて感じている。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性）
- 520 OECD加盟国の中で論文数、引用順位等についてみれば、日本のランクが低下していることを心配しています。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性）
- 不必要かつ過度な”評価”が研究機関にも研究者にも見かけの論文数の増大を要求し、真に挑戦的な研究を行うことを困難にしている。研究費不足もあるが、それ以上に”評価”がもっとも改善の必要のあることであろう。基礎研究の多様性は見かけ上は確保されているが、本質的にはそうではない。その最大の理由は、大学とりわけ旧帝大が50年前とまったく変わらない基礎学科から構成され（新たな大学院などは必要以上にたくさん作られているが）、狭い”専門”を決して取り払わず、早期から狭い専門領域に囲い込むことを本質において望んでいる。その結果、学生に広い視野や幅広い基礎学力を身につけることを不可能にし、研究者として自立する段階になって、本質的に新しい学問を追求する能力を持たない人間しか育てていないことにある。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性）
- 521 国際的にみて基礎研究が弱くなっている現状の中で、(301)にある科学研究費助成事業などを通じて、探索・挑戦的な研究を奨励するのは重要であると考えます。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性）
- ノーベル賞受賞者を多く出している日本ではあるが、その知財を活用した企業が成功していないことはもったいないことである。実は再生可能エネルギー、医療、防災、食品（発行）等は、ビジネスモデルを間違えなければ成功の確率は高いと感じる。しかしながら、政府の産業政策の細切れ予算や余計な法律が多く、企業が自由に動けないことで、成果が海外にもっていかれている。研究機関とともに政府予算をもっと連動すべきである。そのための専門人材（ロビースト的な）人材が全くいない。なぜでしょうかね。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性）
- 523 ある限られた研究に関連した内容だけしか評価しない、という、視野の狭い審査員あるいは審査委員会が多すぎる。若手研究や基盤研究(C)のレベルの研究資金は、競争的に配分するようなことは、やめるべきである。その段階で、日本の研究の多様性や将来の可能性を摘み取ってしまっている可能性がある。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性）
- 524

(裏白紙)

パート 4

産学官連携及び地域

(裏白紙)

Q401. 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指数	指数の 標準誤 差	第4 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	6.0	9.3	17.5	19.4	24.4	19.0	4.5	33,085	4.8	0.12	3.0	5.1	6.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国研等の自然科学研究者	8.0	4.7	9.9	18.9	26.9	25.3	6.3	6,781	5.7	0.27	4.1	5.8	7.2	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	重点プログラム研究者	6.1	6.8	15.1	20.4	27.2	16.8	7.5	800	5.2	0.14	3.5	5.3	6.8	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	人文・社会科学系研究者	15.2	10.5	29.2	13.2	22.9	6.6	2.5	2,145	3.8	0.37	2.3	3.7	5.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	0.0	2.0	15.8	22.3	39.3	19.4	1.2	247	5.2	0.00	3.9	5.4	6.5	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	国研等マネジメント層	0.0	7.8	15.6	21.9	31.3	20.3	3.1	64	5.0	0.00	3.5	5.3	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	企業全体	6.2	10.2	25.1	28.4	19.3	7.6	3.2	4,098	4.0	0.20	2.5	4.0	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大企業	2.6	2.6	13.5	32.7	32.7	14.7	1.3	831	5.0	0.15	3.8	5.0	6.2	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	7.1	12.2	28.0	27.4	15.9	5.7	3.7	3,267	3.7	0.25	2.3	3.7	5.2	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者	3.8	5.6	29.4	33.1	21.9	6.3	0.0	934	3.9	0.15	2.7	4.0	5.3	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	第1グループ	10.1	5.8	14.2	19.4	24.8	18.9	6.7	6,276	5.3	0.22	3.5	5.4	6.9	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	5.8	7.0	13.7	22.4	22.6	21.3	7.2	9,403	5.3	0.23	3.5	5.3	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	4.8	8.4	19.2	16.6	27.5	21.5	1.9	8,318	4.8	0.24	3.0	5.2	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第4グループ	4.3	14.8	22.1	18.7	23.1	14.3	2.6	9,089	4.2	0.26	2.4	4.3	6.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
大学部局分野	理学	15.0	5.0	22.8	19.7	18.0	12.5	7.0	4,858	4.7	0.28	2.9	4.6	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	工学・農学	3.3	5.3	14.7	18.0	26.1	25.8	6.8	14,670	5.5	0.17	3.7	5.7	7.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	保健	5.7	15.2	18.6	20.6	24.8	14.0	1.2	13,558	4.2	0.21	2.4	4.4	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	臨床	5.5	11.0	18.6	21.6	32.9	8.3	2.1	2,483	4.3	0.36	2.8	4.7	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	臨床以外	5.7	16.1	18.6	20.4	22.9	15.2	1.0	11,075	4.1	0.13	2.3	4.3	6.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
職位	教授	5.8	9.7	17.4	18.1	25.1	17.8	6.1	10,816	4.9	0.20	3.0	5.1	6.7	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
	准教授	5.6	8.6	16.7	18.2	23.0	24.8	3.2	12,542	5.0	0.19	3.2	5.3	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
性別	助教	6.5	9.8	18.7	22.3	25.3	12.9	4.5	9,727	4.6	0.24	2.9	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	男性	5.2	8.9	16.5	19.7	25.0	20.0	4.7	27,871	4.9	0.14	3.2	5.2	6.8	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
任期	女性	10.1	11.3	22.9	17.6	21.1	13.6	3.3	5,214	4.3	0.17	2.5	4.3	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期有	6.5	9.5	14.5	19.8	27.5	18.7	3.4	9,259	4.9	0.26	3.3	5.2	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	5.8	9.2	18.6	19.2	23.2	19.1	4.9	23,826	4.8	0.14	3.0	5.0	6.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q402. 研究者は、民間企業との連携・協働を通じて得られた着想を自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指数	指数の 標準誤 差	第4 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大 学 の 自 然 科 学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	9.2	8.4	20.5	21.4	22.2	14.7	3.7	33,085	4.6	0.12	2.8	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	10.2	3.9	19.4	16.5	25.6	21.5	3.0	6,781	5.1	0.27	3.3	5.3	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	2		
		重点プログラム研究者	10.0	6.5	17.9	21.1	27.2	11.8	5.4	800	4.8	0.13	3.2	5.0	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	3		
		人文・社会科学系研究者	17.2	12.1	18.8	26.5	16.0	9.2	0.2	2,145	3.8	0.36	2.4	4.0	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	4		
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	2.0	2.4	15.8	28.7	38.1	10.9	2.0	247	4.9	0.00	3.7	5.1	6.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		国研等マネジメント層	1.6	9.4	18.8	21.9	31.3	14.1	3.1	64	4.6	0.00	3.0	4.9	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
		企業全体	11.8	12.8	23.1	26.6	16.9	8.4	0.5	4,098	3.7	0.20	2.3	3.9	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
		大企業	9.0	3.2	14.1	28.8	34.0	10.9	0.0	831	4.8	0.15	3.6	5.0	6.1	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
	大学部局分野	中小企業・大学発ベンチャー	12.5	15.2	25.3	26.0	12.5	7.8	0.7	3,267	3.4	0.25	2.1	3.5	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
		第1グループ	12.6	5.8	14.6	20.9	25.0	15.0	6.2	6,276	5.1	0.23	3.5	5.2	6.6	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	11.2	6.3	19.6	21.7	19.4	17.8	4.1	9,403	4.8	0.22	3.0	4.8	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	8.0	8.2	23.4	21.8	20.5	16.3	1.8	8,318	4.4	0.24	2.7	4.4	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	5.8	12.5	23.0	21.1	24.6	9.6	3.3	9,089	4.1	0.25	2.5	4.2	6.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	22.1	4.8	21.9	20.3	13.7	10.8	6.4	4,858	4.6	0.31	2.8	4.3	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
大 学 の 自 然 科 学 研 究 者	工学・農学	7.8	4.2	16.9	19.6	25.0	22.5	4.1	14,670	5.2	0.16	3.5	5.4	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
	保健	6.0	14.2	24.0	23.7	22.2	7.5	2.3	13,558	3.8	0.21	2.3	3.9	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
	臨床	5.5	9.2	27.8	27.1	20.6	5.6	4.4	2,483	4.0	0.40	2.5	4.0	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	臨床以外	6.1	15.3	23.2	23.0	22.5	8.0	1.9	11,075	3.8	0.13	2.3	3.9	5.7	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
職位	教授	9.3	9.1	19.4	20.5	22.2	16.0	3.5	10,816	4.6	0.19	2.8	4.7	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
	准教授	7.8	8.6	22.0	19.6	22.1	15.9	4.0	12,542	4.6	0.19	2.8	4.7	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
性別	助教	10.8	7.3	19.9	24.6	22.2	11.7	3.5	9,727	4.5	0.25	2.9	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	男性	8.3	7.7	19.8	21.9	23.1	15.2	4.1	27,871	4.7	0.14	2.9	4.7	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
任期	女性	13.7	12.0	24.7	18.3	17.3	12.0	1.9	5,214	4.0	0.17	2.3	3.9	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
	任期有	8.0	10.8	20.7	21.2	24.1	12.7	2.5	9,259	4.3	0.25	2.7	4.5	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
	任期無	9.6	7.5	20.5	21.4	21.4	15.4	4.2	23,826	4.7	0.14	2.9	4.7	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q403. ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出は十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	10.8	17.7	26.7	20.6	15.0	7.5	1.6	33,085	3.4	0.11	2.0	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	12.7	16.9	27.7	20.2	11.1	8.2	3.1	6,781	3.4	0.30	2.0	3.3	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	11.1	16.5	20.1	22.9	15.4	10.0	3.9	800	3.9	0.14	2.1	3.9	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	22.9	27.4	28.3	12.6	5.8	3.1	0.0	2,145	2.2	0.34	1.2	2.3	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	0.4	16.6	27.1	30.0	20.6	4.5	0.8	247	3.4	0.00	2.2	3.7	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	4.7	26.6	31.3	20.3	12.5	4.7	0.0	64	2.7	0.00	1.5	2.8	4.5	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	11.6	12.9	33.3	24.7	14.8	1.8	0.8	4,098	3.1	0.17	2.1	3.2	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	12.2	3.8	31.4	28.8	18.6	5.1	0.0	831	3.8	0.15	2.6	3.8	5.2	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	11.5	15.2	33.8	23.7	13.9	1.0	1.0	3,267	3.0	0.21	2.0	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	6.3	8.1	41.3	26.3	16.9	1.3	0.0	934	3.2	0.14	2.3	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	14.9	11.6	20.3	21.0	18.2	11.9	2.0	6,276	4.1	0.23	2.5	4.2	6.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	11.3	18.2	21.0	22.8	16.6	8.2	1.8	9,403	3.6	0.22	2.0	3.7	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	11.4	13.9	33.1	20.5	11.1	8.3	1.6	8,318	3.4	0.23	2.1	3.2	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	6.8	24.8	31.2	18.4	14.7	3.1	1.0	9,089	2.8	0.23	1.6	2.8	4.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	大学部局分野	理学	21.7	12.1	22.3	21.3	16.0	5.5	1.0	4,858	3.6	0.26	2.2	3.7	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	9.8	15.7	25.3	20.3	17.0	9.0	2.7	14,670	3.7	0.17	2.1	3.7	5.6	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	7.9	21.9	29.8	20.7	12.5	6.6	0.6	13,558	3.0	0.19	1.7	3.0	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	11.0	14.9	19.1	31.6	16.2	4.0	3.2	2,483	3.7	0.39	2.3	3.9	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	職位	臨床以外	7.2	23.4	32.2	18.3	11.7	7.2	0.0	11,075	2.9	0.12	1.7	2.9	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	10.2	16.9	26.2	21.8	16.5	6.7	1.6	10,816	3.4	0.20	2.0	3.5	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
准教授		11.8	18.6	26.8	17.3	15.1	9.0	1.4	12,542	3.4	0.19	1.9	3.3	5.4	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
助教		10.1	17.5	27.1	23.7	13.2	6.5	1.9	9,727	3.3	0.21	2.0	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
性別	男性	9.8	17.6	25.9	21.8	15.6	7.7	1.7	27,871	3.4	0.13	2.0	3.5	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
	女性	16.3	18.4	31.0	14.3	12.0	6.8	1.3	5,214	3.1	0.16	1.8	2.9	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期	任期有	9.6	19.1	25.3	21.6	14.5	8.3	1.5	9,259	3.4	0.23	1.9	3.4	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	11.2	17.2	27.3	20.3	15.2	7.2	1.6	23,826	3.4	0.13	2.0	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q404. 民間企業との間の人材流動や交流（研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等）は、十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学グループ	大学の自然科学研究者	集計グループ	9.6	21.1	27.6	18.6	13.4	8.3	1.4	33,085	3.2	0.12	1.8	3.1	5.1	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	8.1	21.2	27.6	14.0	14.4	12.6	2.1	6,781	3.5	0.31	1.8	3.2	5.7	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	10.4	22.2	27.6	18.3	11.1	8.6	1.8	800	3.1	0.14	1.7	3.0	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	18.8	21.9	27.4	12.7	10.4	8.5	0.2	2,145	2.9	0.38	1.5	2.8	4.8	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	0.4	17.8	36.4	26.7	14.6	4.0	0.0	247	3.0	0.00	2.0	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	0.0	20.3	29.7	20.3	26.6	3.1	0.0	64	3.3	0.00	1.9	3.3	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	6.0	21.4	39.2	20.4	10.4	0.4	2.2	4,098	2.6	0.18	1.8	2.8	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	7.1	11.5	35.3	30.1	14.1	1.9	0.0	831	3.1	0.14	2.2	3.3	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	5.8	24.0	40.2	17.9	9.5	0.0	2.7	3,267	2.5	0.22	1.6	2.6	3.9	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	3.1	20.6	43.1	23.1	8.8	1.3	0.0	934	2.5	0.14	1.8	2.7	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学	自然科学研究者	第1グループ	13.7	12.2	22.3	24.6	13.5	10.6	3.2	6,276	3.9	0.24	2.4	3.9	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	12.2	19.5	21.8	19.7	15.1	10.1	1.7	9,403	3.5	0.25	1.9	3.6	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	6.5	23.3	30.9	15.9	14.0	8.6	0.7	8,318	3.1	0.26	1.7	2.9	5.0	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	6.8	27.1	34.2	15.8	11.0	4.5	0.6	9,089	2.6	0.23	1.4	2.6	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	20.5	14.4	24.1	22.5	10.1	5.5	2.9	4,858	3.4	0.28	2.0	3.4	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	7.8	17.7	26.8	19.9	15.9	10.1	1.7	14,670	3.5	0.17	2.0	3.5	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	7.6	27.3	29.7	15.8	11.8	7.3	0.6	13,558	2.8	0.22	1.4	2.7	4.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	14.3	21.0	16.2	22.4	23.3	2.9	0.0	2,483	3.3	0.27	1.7	3.8	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	6.1	28.7	32.7	14.3	9.2	8.3	0.7	11,075	2.7	0.13	1.4	2.6	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		職位	教授	8.5	22.2	32.5	17.1	14.7	4.9	0.2	10,816	2.9	0.17	1.7	2.9	4.7	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	准教授	8.4	20.6	25.0	19.9	12.4	12.3	1.5	12,542	3.5	0.21	1.8	3.4	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	助教	12.4	20.6	25.5	18.6	13.2	7.0	2.7	9,727	3.3	0.26	1.8	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	男性	9.0	20.8	27.7	18.7	13.6	8.8	1.4	27,871	3.3	0.14	1.8	3.2	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
	女性	13.0	22.9	26.7	18.2	12.1	5.8	1.4	5,214	3.0	0.16	1.6	3.0	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期	任期有	10.3	21.3	23.6	17.6	16.4	8.7	2.1	9,259	3.4	0.28	1.7	3.3	5.5	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
	任期無	9.3	21.1	29.1	19.0	12.2	8.1	1.2	23,826	3.1	0.13	1.8	3.1	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q405. 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメント(知的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスングの判断等)は十分に機能していると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化										
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
			1	2	3	4	5	6																			
集計グループ	大学の自然科学研究者	17.0	10.2	13.2	23.6	21.2	12.1	2.7	33,085	4.5	0.12	3.0	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
	国研等の自然科学研究者	13.5	8.4	14.2	13.2	23.4	17.9	9.5	6,781	5.3	0.33	3.2	5.5	7.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
	重点プログラム研究者	13.3	13.6	15.1	20.8	20.1	13.6	3.6	800	4.4	0.15	2.6	4.5	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3		
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4		
	大学マネジメント層	0.4	4.5	19.8	25.1	30.0	18.6	1.6	247	4.9	0.00	3.4	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5		
	国研等マネジメント層	0.0	7.8	12.5	29.7	37.5	10.9	1.6	64	4.7	0.00	3.6	5.0	6.1	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6		
	企業全体	12.7	15.6	29.3	26.6	11.7	3.3	0.8	4,098	3.1	0.18	2.0	3.3	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7		
	大企業	13.5	6.4	23.7	34.0	14.1	8.3	0.0	831	3.9	0.16	2.7	4.0	5.1	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8		
	中小企業・大学発ベンチャー	12.5	17.9	30.7	24.7	11.2	2.0	1.0	3,267	2.9	0.22	1.9	3.1	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9		
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学グループ	第1グループ	21.9	4.9	14.2	22.7	18.8	13.7	3.8	6,276	4.9	0.22	3.4	4.8	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
	第2グループ	15.1	7.9	12.1	23.4	20.5	18.4	2.6	9,403	4.9	0.22	3.4	4.9	6.7	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
	第3グループ	19.3	9.2	14.5	28.0	20.1	8.2	0.6	8,318	4.1	0.23	2.9	4.3	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
	第4グループ	13.4	17.2	12.5	20.4	24.7	8.1	3.8	9,089	4.1	0.27	2.3	4.4	6.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
	理学	30.5	6.3	17.7	23.2	12.4	7.8	2.0	4,858	4.1	0.27	2.7	4.1	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
	工学・農学	14.3	10.1	11.0	19.8	27.1	14.8	2.8	14,670	4.8	0.18	3.4	5.1	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
	保健	15.0	11.7	13.9	27.8	18.1	10.7	2.8	13,558	4.2	0.20	2.8	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
	臨床	23.4	9.8	8.3	30.1	21.5	6.8	0.0	2,483	4.2	0.39	3.4	4.4	5.7	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	臨床以外	13.2	12.1	15.2	27.2	17.3	11.6	3.4	11,075	4.3	0.13	2.7	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
	教授	12.4	11.6	14.2	24.6	23.9	11.5	1.8	10,816	4.3	0.20	2.9	4.6	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
職位	准教授	15.0	10.5	15.0	18.5	24.3	14.1	2.6	12,542	4.6	0.21	2.9	4.9	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	助教	24.7	8.2	9.8	29.0	14.4	10.1	3.8	9,727	4.5	0.24	3.4	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
性別	男性	14.9	10.6	12.9	24.7	22.2	12.1	2.6	27,871	4.5	0.14	3.0	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	女性	28.1	8.1	14.6	17.6	16.2	12.0	3.3	5,214	4.5	0.20	2.8	4.6	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
任期	任期有	17.7	8.1	12.8	23.0	23.6	11.5	3.3	9,259	4.7	0.23	3.3	4.8	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	16.7	11.0	13.4	23.8	20.3	12.3	2.4	23,826	4.4	0.14	2.9	4.5	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q406. 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(試作品開発・ビジネスプラン策定等のための資金)が十分に確保されていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	25.2	18.9	25.5	15.1	9.8	4.1	1.4	33,085	2.9	0.12	1.7	2.9	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	24.1	20.2	25.8	10.5	15.8	3.6	0.0	6,781	2.9	0.29	1.6	2.8	5.0	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	18.6	22.6	20.8	20.8	12.2	3.9	1.1	800	3.0	0.13	1.5	3.1	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	2.0	19.4	38.5	25.9	11.7	2.0	0.4	247	2.8	0.00	1.9	2.9	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	7.8	31.3	32.8	21.9	3.1	3.1	0.0	64	2.1	0.00	1.2	2.4	3.7	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	11.2	26.4	40.1	14.9	6.4	0.1	0.8	4,098	2.1	0.16	1.4	2.4	3.3	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	11.5	10.9	43.6	29.5	3.8	0.6	0.0	831	2.6	0.12	2.1	2.9	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	大学部局分野	中小企業・大学発ベンチャー	11.2	30.4	39.2	11.2	7.1	0.0	1.0	3,267	2.0	0.20	1.2	2.3	3.2	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
		第1グループ	27.4	14.2	20.9	16.5	10.4	8.7	1.8	6,276	3.6	0.26	2.0	3.5	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	25.3	18.5	22.7	14.4	11.4	5.8	2.0	9,403	3.2	0.26	1.7	3.1	5.1	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	大学の自然科学研究者	第3グループ	30.2	17.8	27.7	13.5	8.1	2.1	0.6	8,318	2.6	0.22	1.6	2.7	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	19.1	23.5	22.4	16.4	9.2	1.0	1.4	9,089	2.5	0.24	1.4	2.6	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	36.0	13.4	22.8	17.1	7.7	2.3	0.8	4,858	2.9	0.27	1.9	3.0	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	22.2	19.6	25.3	14.1	12.6	4.7	1.6	14,670	3.0	0.18	1.7	2.9	4.9	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
職位	保健	24.6	20.1	26.6	15.5	7.5	4.2	1.5	13,558	2.8	0.20	1.6	2.8	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
	臨床	32.8	18.1	9.3	25.9	11.1	2.7	0.0	2,483	3.1	0.42	1.5	3.7	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	臨床以外	22.8	20.5	30.5	13.2	6.8	4.5	1.8	11,075	2.7	0.13	1.6	2.7	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
	教授	15.5	24.2	25.8	20.9	9.6	3.2	0.8	10,816	2.7	0.19	1.5	2.8	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
性別	准教授	26.4	19.1	24.5	10.9	11.7	6.5	1.0	12,542	3.0	0.22	1.6	2.9	5.1	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	助教	34.5	12.7	26.3	14.1	7.6	2.1	2.7	9,727	3.0	0.24	1.9	2.9	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	男性	23.2	19.4	25.8	15.5	10.5	4.1	1.5	27,871	2.9	0.14	1.6	2.9	4.7	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
	女性	36.0	15.9	23.7	13.1	6.0	4.1	1.2	5,214	2.8	0.18	1.7	2.8	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期	任期有	28.8	16.9	22.7	18.0	8.0	3.2	2.4	9,259	3.0	0.25	1.7	3.0	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
	任期無	23.8	19.6	26.5	14.0	10.5	4.5	1.1	23,826	2.9	0.14	1.6	2.8	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q407. 地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数										指数の変化				
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第四分点	中央値	第三四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者	大学の自然科学研究者	11.5	9.7	16.6	20.6	19.8	17.2	4.6	33,085	4.7	0.13	2.9	4.8	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	15.2	17.7	25.2	15.9	13.9	10.2	1.9	6,781	3.5	0.32	1.9	3.3	5.6	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	15.1	10.8	19.0	17.6	18.3	15.1	4.3	800	4.5	0.15	2.6	4.5	6.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	10.9	5.6	10.0	18.1	33.8	14.8	6.8	2,145	5.4	0.32	3.9	5.5	6.6	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	2.8	3.2	12.6	19.8	32.0	23.5	6.1	247	5.6	0.00	4.0	5.7	7.0	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	6.3	6.3	28.1	25.0	10.9	20.3	3.1	64	4.4	0.00	2.7	4.2	6.7	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	14.3	7.6	30.7	24.5	16.2	6.7	0.0	4,098	3.6	0.18	2.4	3.6	5.2	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	18.6	5.8	23.7	19.9	25.6	6.4	0.0	831	4.1	0.18	2.7	4.3	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	13.2	8.1	32.4	25.7	13.8	6.8	0.0	3,267	3.5	0.22	2.4	3.5	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	9.4	8.1	37.5	28.8	14.4	1.9	0.0	934	3.2	0.14	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ		第1グループ	18.5	12.1	18.9	20.8	19.9	6.8	3.1	6,276	4.0	0.24	2.4	4.1	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	15.4	10.0	16.0	18.7	16.2	19.2	4.6	9,403	4.8	0.26	2.8	4.8	6.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	9.1	7.8	19.6	14.6	21.2	22.3	5.5	8,318	5.0	0.27	2.9	5.3	7.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	4.8	9.7	12.8	28.2	22.1	17.7	4.8	9,089	4.8	0.25	3.4	4.8	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
大学部局分野	理学	工学・農学	20.4	7.0	17.2	18.9	19.9	12.3	4.2	4,858	4.6	0.30	2.9	4.7	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		保健	9.9	8.5	11.6	19.2	22.0	21.0	7.7	14,670	5.3	0.19	3.5	5.4	7.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		臨床	10.0	12.0	21.7	22.8	17.3	14.8	1.3	13,558	4.1	0.22	2.5	4.2	6.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床以外	2.7	17.5	16.2	18.0	18.5	22.4	4.6	2,483	4.5	0.37	2.4	4.7	6.9	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		教授	11.7	10.8	23.0	23.9	17.0	13.1	0.6	11,075	4.0	0.13	2.5	4.1	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		准教授	6.7	7.8	15.9	23.5	20.1	20.0	6.0	10,816	5.0	0.20	3.3	5.0	6.9	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
職位	助教	助教	10.1	10.8	18.2	18.8	21.6	16.1	4.4	12,542	4.6	0.20	2.7	4.7	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
		男性	18.7	10.5	15.2	19.9	16.9	15.6	3.3	9,727	4.5	0.28	2.7	4.6	6.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
		女性	10.9	9.8	15.6	21.8	19.9	17.5	4.6	27,871	4.8	0.15	3.0	4.8	6.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
性別		任期有	14.9	9.6	21.6	14.6	19.2	15.9	4.3	5,214	4.5	0.19	2.6	4.6	6.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
		任期無	17.0	9.9	15.0	20.0	18.4	16.3	3.4	9,259	4.6	0.18	2.9	4.7	6.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
任期		任期有	9.4	9.7	17.2	20.9	20.3	17.6	5.1	23,826	4.8	0.15	2.9	4.8	6.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q408. 地域創生に資する研究やイノベーションの創出に積極的に取り組んでいると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第四分点	中央値	第三四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	11.5	8.5	17.6	20.7	23.5	13.5	4.6	33,085	4.7	0.12	3.0	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国研等の自然科学研究者	12.0	13.8	24.3	13.6	20.0	13.5	2.8	6,781	4.1	0.32	2.2	4.1	6.2	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	重点プログラム研究者	15.4	13.3	19.0	16.5	17.2	14.7	3.9	800	4.3	0.15	2.4	4.3	6.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	人文・社会科学系研究者	11.7	5.6	13.6	17.9	31.3	15.4	4.5	2,145	5.2	0.33	3.6	5.4	6.6	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	2.8	3.6	8.1	19.8	37.7	23.9	4.0	247	5.7	0.00	4.4	5.8	6.9	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	国研等マネジメント層	6.3	3.1	23.4	26.6	15.6	20.3	4.7	64	4.9	0.00	3.1	4.6	6.8	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	企業全体	14.2	8.3	31.2	19.4	20.0	6.1	0.8	4,098	3.7	0.20	2.4	3.6	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大企業	17.9	6.4	22.4	21.2	25.6	6.4	0.0	831	4.1	0.18	2.7	4.3	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	13.2	8.8	33.4	18.9	18.6	6.1	1.0	3,267	3.6	0.24	2.3	3.4	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者	8.8	6.3	36.9	30.0	15.6	2.5	0.0	934	3.4	0.14	2.4	3.5	4.7	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	第1グループ	16.8	10.9	20.1	23.7	14.5	10.9	3.1	6,276	4.1	0.24	2.5	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	14.3	9.3	14.7	15.5	25.7	13.8	6.7	9,403	4.9	0.26	3.0	5.2	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	10.7	5.2	21.1	15.8	28.2	13.5	5.5	8,318	4.9	0.22	3.0	5.2	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第4グループ	5.7	9.1	15.8	28.5	23.3	14.9	2.7	9,089	4.6	0.23	3.2	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	理学	22.6	7.2	16.2	20.8	20.5	9.2	3.6	4,858	4.5	0.28	2.9	4.6	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	工学・農学	9.4	6.3	13.7	17.0	27.0	19.9	6.7	14,670	5.3	0.18	3.6	5.5	7.0	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	保健	9.8	11.4	22.4	24.7	20.9	8.1	2.7	13,558	4.0	0.19	2.5	4.1	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	臨床	5.4	9.6	17.8	29.8	15.3	18.2	3.9	2,483	4.6	0.46	3.0	4.4	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	臨床以外	10.8	11.9	23.4	23.5	22.2	5.9	2.4	11,075	3.9	0.13	2.4	4.0	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
	教授	8.2	6.3	18.5	19.6	25.7	16.1	5.6	10,816	4.9	0.20	3.2	5.1	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
大学自然科学研究者	准教授	9.7	10.2	18.4	20.7	22.5	14.6	3.8	12,542	4.5	0.20	2.8	4.7	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	助教	17.5	8.9	15.7	21.9	22.4	9.1	4.6	9,727	4.5	0.24	2.9	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	男性	10.7	8.3	17.0	21.0	24.8	13.7	4.6	27,871	4.7	0.14	3.0	4.9	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	女性	16.0	9.7	20.8	19.4	16.9	12.6	4.7	5,214	4.4	0.17	2.6	4.3	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期有	15.5	11.6	14.0	23.9	18.2	13.1	3.7	9,259	4.4	0.21	2.8	4.5	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	9.9	7.3	19.1	19.5	25.6	13.6	5.0	23,826	4.8	0.14	3.0	4.9	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q409. 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化										
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
			1	2	3	4	5	6																			
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	4.5	11.9	18.0	23.1	21.2	17.6	3.8	33,085	4.5	0.12	2.8	4.6	6.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	5.7	14.6	18.6	15.3	28.5	15.2	2.2	6,781	4.4	0.30	2.5	4.9	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	6.8	12.2	17.2	24.7	25.1	10.0	3.9	800	4.3	0.13	2.7	4.5	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	9.7	7.3	14.9	25.3	25.2	14.4	3.2	2,145	4.8	0.35	3.4	4.8	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
		大学マネジメント層	0.0	2.8	11.7	29.1	38.1	17.0	1.2	247	5.2	0.00	3.9	5.3	6.4	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		国研等マネジメント層	0.0	3.1	17.2	18.8	34.4	23.4	3.1	64	5.3	0.00	3.8	5.5	6.8	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
		企業全体	9.5	13.2	28.4	30.1	13.8	3.6	1.3	4,098	3.3	0.18	2.2	3.5	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
		大企業	7.1	2.6	20.5	41.0	24.4	4.5	0.0	831	4.2	0.13	3.3	4.3	5.4	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
		中小企業・大学発ベンチャー	10.1	15.9	30.4	27.4	11.2	3.4	1.7	3,267	3.1	0.23	2.0	3.3	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
		俯瞰的な視点を持つ者	3.1	10.6	38.8	27.5	15.6	4.4	0.0	934	3.3	0.15	2.3	3.3	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
	大学グループ	第1グループ	9.7	9.0	10.2	11.5	30.9	24.0	4.8	6,276	5.4	0.24	3.8	5.8	7.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
		第2グループ	3.2	10.2	17.2	22.2	16.1	24.5	6.6	9,403	5.0	0.24	3.0	4.9	7.1	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
		第3グループ	4.8	8.2	19.8	33.8	19.3	12.2	1.9	8,318	4.3	0.19	3.0	4.3	5.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
		第4グループ	1.7	19.1	22.6	22.3	21.4	10.9	2.0	9,089	3.8	0.24	2.1	3.9	5.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
		理学	8.7	5.8	15.2	19.8	25.3	19.2	6.1	4,858	5.2	0.28	3.5	5.3	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
		工学・農学	2.9	8.4	15.1	17.6	24.0	27.1	4.9	14,670	5.3	0.17	3.4	5.5	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
	大学の自然科学研究者	保健	4.6	18.0	22.1	30.3	16.6	6.7	1.7	13,558	3.5	0.19	2.1	3.8	5.1	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
		臨床	4.4	15.1	8.7	31.6	23.4	16.4	0.5	2,483	4.4	0.36	3.3	4.6	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
		臨床以外	4.7	18.6	25.1	29.9	15.1	4.5	2.0	11,075	3.3	0.11	2.0	3.6	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
		教授	2.7	9.6	16.8	23.2	22.2	22.4	3.1	10,816	4.8	0.20	3.1	4.9	6.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
		准教授	4.5	13.3	17.2	21.5	20.9	18.3	4.3	12,542	4.6	0.18	2.7	4.7	6.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
		助教	6.3	12.8	20.3	25.0	20.4	11.3	4.0	9,727	4.2	0.22	2.5	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	性別	男性	3.2	11.8	16.7	24.3	20.8	19.1	4.1	27,871	4.6	0.13	2.9	4.7	6.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
		女性	11.3	12.8	24.7	16.5	23.1	9.5	2.1	5,214	4.0	0.15	2.3	4.0	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
	任期	任期有	6.0	12.1	17.0	26.8	21.1	14.2	2.8	9,259	4.4	0.21	2.8	4.4	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	3.9	11.9	18.4	21.7	21.2	18.9	4.2	23,826	4.6	0.14	2.8	4.7	6.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q410. 挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学	集計グループ	大学の自然科学研究者	6.7	16.4	25.7	25.0	14.9	8.5	2.8	33,085	3.6	0.12	2.1	3.6	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	7.9	16.9	23.5	23.9	15.2	11.4	1.1	6,781	3.7	0.28	2.1	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	7.2	20.4	20.1	25.8	14.7	9.3	2.5	800	3.6	0.14	1.9	3.7	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	11.5	11.3	23.3	18.6	21.7	12.6	1.0	2,145	4.1	0.36	2.4	4.2	6.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	0.0	4.5	20.6	34.4	31.6	8.1	0.8	247	4.4	0.00	3.3	4.5	5.8	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	大学グループ	国研等マネジメント層	1.6	7.8	29.7	32.8	21.9	6.3	0.0	64	3.8	0.00	2.6	3.9	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	12.6	23.6	26.6	23.5	8.9	4.0	0.8	4,098	2.8	0.20	1.5	2.9	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	12.8	10.3	27.6	34.6	10.9	3.8	0.0	831	3.3	0.15	2.4	3.6	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	12.5	27.0	26.4	20.6	8.4	4.0	1.0	3,267	2.6	0.25	1.3	2.7	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	4.4	16.9	42.5	23.1	10.6	2.5	0.0	934	2.7	0.14	1.9	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
自然科学研究者	大学グループ	第1グループ	8.1	9.9	19.7	26.2	20.9	11.8	3.5	6,276	4.3	0.22	2.8	4.4	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	5.9	15.9	25.3	20.3	16.6	9.9	6.1	9,403	3.9	0.25	2.2	3.8	5.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	8.2	10.9	33.9	29.0	9.3	7.7	1.1	8,318	3.4	0.19	2.3	3.4	4.7	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	5.0	26.3	22.9	25.3	14.2	5.7	0.5	9,089	3.0	0.24	1.5	3.2	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	9.3	11.4	26.9	24.6	14.2	8.9	4.6	4,858	3.9	0.27	2.4	3.8	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	大学部局分野	工学・農学	5.1	14.0	23.5	22.9	19.7	10.7	4.1	14,670	4.0	0.17	2.4	4.1	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	7.4	20.7	27.7	27.4	10.0	6.1	0.7	13,558	3.0	0.19	1.8	3.2	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	5.7	12.2	12.3	34.2	21.2	14.4	0.0	2,483	4.3	0.37	3.2	4.4	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	7.8	22.7	31.2	25.9	7.5	4.2	0.9	11,075	2.7	0.12	1.7	2.9	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教職	4.7	14.2	27.5	26.6	16.4	9.5	1.2	10,816	3.6	0.19	2.3	3.7	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
職位	准教授	7.4	15.7	26.0	24.7	13.9	9.4	3.0	12,542	3.7	0.19	2.1	3.6	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	助教	7.9	19.6	23.5	23.6	14.7	6.5	4.3	9,727	3.5	0.24	1.9	3.5	5.3	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	男性	5.4	15.5	25.5	26.3	14.8	9.4	3.0	27,871	3.7	0.13	2.2	3.7	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
	女性	13.1	21.0	27.2	17.7	15.7	3.9	1.4	5,214	3.0	0.15	1.7	3.0	4.9	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期	任期有	7.6	14.2	29.3	25.3	13.4	7.5	2.6	9,259	3.5	0.19	2.2	3.5	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
	任期無	6.3	17.2	24.3	24.8	15.5	9.0	2.8	23,826	3.6	0.14	2.1	3.7	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q411. 産学官連携及び地域のパートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。

- 「十分と不十分」という軸の聞き方に違和感を覚えます。「十分」というのは、そもそもそれを推進するのが前提であって、それに対して十分ということであり、例えば、地域創成への役割が大きくない、という前提のもとでは、現状で十分ともいえるが、十分と回答すると、貢献していると解釈される可能性がある。質問が誘導的で非常によくないように思いました。定量的なことを調べたいなら、絶対的な数字で聞くのが適切だし、努力目標に対する達成率を聞くならば、そのように明示すべきだと思います。したがって、この回答は全て、わからない、としました。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 TLOが産学連携に有効に機能しているとは思えない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 大学の研究成果を社会に還元したいと思っている教員はたくさんいるが、それをやりたいと思う気概のある学生が極端に減っている感がある。学生は家庭での育ち方にもよるが、高学歴で安定した職業につきたいと思う学生が多く、博士号をとり留学してさらに力をつけて日本をリードするという気概のある学生が減っている。学部1年生からの教育内容は、キャリア構築が中心であり、イノベーションをし、新たな産業を構築するような人材を教育するシステムには程遠いと感じる。高校までの教育内容は、大学入試を見据えて構築され、大学の教育は、企業人材をいかに育てるかに趣があり、新しい研究、事業を実施するベンチャー人を育成するところまでにはなっていないと思う。ひとつは、ベンチャー等で失敗すると日本の社会では再度挑戦することが非常に難しいので安定した職業を目指す高学歴な学生が増えることは致し方ないと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 4 この点に関しては、日本の弱点である。自分個人としては、産官学連携は積極的に行っているが、他の研究者、特に基礎研究に携わっている研究者は、産官学連携をできるだけ避ける傾向にある。税金由来の研究費を頂いている以上、社会還元は念頭に置くべきはずであるのに、そうしない研究者があまりにも多い。これは、欧米と比較することができないレベルである。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 5 数理系の理論研究・基礎研究を主とする所属部局の性質に照らすと、地方創生等への取り組みがさほど重視されているように見受けられないことは納得できるとも思える。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 6 アントレプレナーシップ人材育成は長期的視点に立っておこなうべきものであり、すぐに効果を求めるものではない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 7 学会や学術会議が中心となり、産学官間での膝を突合した議論、それにより未来を描くためのコミュニティ形成が必要。また、失敗を恐れず、前例にとらわれず、若手リーダ達の積極的登用が望ましい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 8 国立大学においては、ベンチャー企業立ち上げおよび兼業に対する規制が強すぎる。大学発ベンチャーを増やすためには、大きな規制緩和が必要。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 9 外部資金(産学連携等)に対する大学本部のオーバーヘッドチャージが、知的財産マネジメント等の経費に充てられると理解しているが、その費用算出の正当性や、有効に活用されているのかについて、十分な検証がなされていない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 10 特許に関して、外部資金を取得すると必ず特許の取得を求められます。特許申請は取得した外部資金で賄えますが、維持するための費用は研究室の運営費交付金で賄わなければならなくなるため、結局維持をあきらめる特許が多々出てきます。特許申請に要した時間・努力が無駄のように思いますが。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 11 大学の「村」社会的な風習などが、今の所属部局にはなく、さらに、無駄な手続きや会議などもなく、産学連携やその他の研究開発にリソース(エフォート)を割けるため、その点は産業界の方からも、大変好評です。ただし、大学全体で産学連携を進めたり、一方で、教育を重視する、などを行うことは難しいと思います(それこそ多様性の喪失です)。部局ごとに重点を定め、それぞれが補完するような体制が大学としては効果的かと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 12 色々な評価の方向性があるのは理解できるが、多様化しすぎていて浅く広くの薄い対応になることが懸念される。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 13 問4-04に関して、分野にもよりますが、民間企業との交流は必要だと思いますが、必ずしも研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等は必要だとは思いません。所属する部局・部署では、民間企業との交流は積極的に行っていますが、十分であるか分野次第、研究者次第だと思いますので、わからないと回答しました。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 14 民間企業等との組織的な連携の動きはないが、研究者個人レベルでは民間企業等との連携は多数あり、どのような民間企業とのつながりがあるのかは所属する研究者間でなんとなく共有されている。そういう意味では民間企業等と幅広くつながりをもっていると言えるかもしれない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 15 自身の研究が産業活用に向かない基礎研究であるため、本パートでは十分／不十分を判断できない項目が多い。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 16 大企業は、大学に所属する助教と学生を、低賃金の労働力としかみていないことが少なからずある。企業は、コンサル会社に委託せずに大学にやらせれば、10分の1の資金で済むと考えている。しかし「委託研究」として研究成果にならない実験や解析を、教授の権限で任期付きの助教を含む研究員にやらせることは絶対にやめてほしい。削減された間接経費の穴を埋めるために、このように若手研究者たちが働かされることがあることを文科省は知してほしい。私は将来、自分が研究室を運営する立場になったら、いくらかお金をもらったとしても、そのような企業とは共同研究は実施したくないと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)

- 企業との連携については、分野や研究室長の運営方針に左右されるものの、部局全体として機会には恵まれているように思います。一方で、知財マネジメントについては、限定的で潜在的な可能性に満ちていると思いますので、相談窓口をより身近なもの、手軽なもの(AIチャットボックスなど)にすることや、科学コミュニケーターの育成・配置、双方向的なしくみ(定期的なシーズ探索の実施など)があっても良いように思います。企業に関する意識改革、リーダー育成については、主に学生を対象に学部・専攻で行われており効果的だと思います。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 17 研究科という単位として、起業家精神を持つ人材などの育成は難しいと思われますが、大学としては力入れていると思います。(大学の自然科学研究者、第1G、工学、助教、研究員クラス、女性)
- 18 大学における急務は起業家精神を持つ人材育成もあるが、それ以上に重要なのが基礎科学を推進し、研究領域においての挑戦を是とする人材育成である。基礎科学領域に厚みと多様性がないと、社会実装のためのシーズは生まれない。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
- 19 若手研究者がもっと積極的にベンチャーを起業できるシステム作りが必要。現状、国立大学に籍を置きながらの起業は無理なので、誰かCEOなりの社内取締役役を用意する必要があるがこの難易度が高い。もう少しフレキシブルに、(少なくとも○大・○大くらいは)いつでもベンチャーを起こすことができる素地や機会に触れやすい環境が必要。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 20 所属する部局においては、上層部が学問分野や講座(研究室)の歴史と蓄積の継承を訴えており、社会や産業の変化に対応しきれていないことがあるように感じる。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 21 本パートのことは、全ての大学が推し並べてすべきこととは思いません。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 22 アメ리카などでみられる、失敗しても回復できるようなセーフティネットの制定が、雰囲気醸成には必要であると考えます。(大学の自然科学研究者、第1G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 23 ベンチャー育成や地域創生については、取り組みを開始したところであり、今後を待ちたい。研究人材の多様性やポストにも関連するが、例えば、民間、国立研究所から大学の教員に公募に応募しても、教育経験がないことを理由に採用がなされないことが多い。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 24 寄附講座や共同研究講座の設置数から産学連携活動が活発に見えても、実際にアカデミアのシーズがどれだけ一般社会に還元されているのか、わかりにくい。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 25 「科学技術イノベーション人材の育成」について、現在の研究環境は、良い成果(インパクトファクターの高い論文)をたくさん出し、外部資金をたくさんとって、任期制でないポジションを得ることが目標になってしまっている。早く高いインパクトファクターの雑誌に載るようなテーマは何か、という非常に近視眼的な観点で研究を進めざるえない状況です。自分自身に余裕がないため、周囲を見渡しても人材育成など行っていないに等しいです。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 26 所属部署では、複数の民間企業との連携を積極的に行い、それらの連携を通じて研究者が自らの研究開発に反映させるような配慮がなされています。若手研究者にとっても、(複数の)企業との共同研究と自身の研究を同時に進めていくことに遣り甲斐を感じつつ、それぞれの研究にかける時間をどのように配分するかが難しいです。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 27 産学連携に関しては十分であると言える。地域創生は全く。(大学の自然科学研究者、第1G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 28 私の部局は理学なので産学連携は限定的である。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 29 私の専門分野の特性上、特許は取れないようになっています。故に、一般企業ではなかなか研究できない基礎的なものを大学で研究するのが使命であると思いますので、答えるに質問が続いています。ただ、大学院生のキャリアパスの観点からはもう少し努力が必要であると思っています。具体的にはどのようなものでも研究の肥やしになり、それがキャリアパスにつながるの、面白がって色々なものに挑戦する姿勢を持ってほしいのですが、学生の考え方が凝り固まってしまうという問題があるように思います。どうすればよいかは私自身、よく考えることです。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 30 ここに関しても、国から大学への資金配分が十分ではないため、大学が高額の間接経費を要求したり、使いにくい形で予算を受理するため、研究者は積極的に民間に資金調達しない(業務が増えるだけで、研究はできない)。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 31 私の所属する理学の考え方と、工学の考え方はギャップがあるように思いますが、我が国は理学に対する考え方が欧米と比べ浅いように思います。産学連携、知財管理はとても大切であると同時に、基礎研究と知の基盤構築、すなわち管理すべき知財を生み出すことも意識していく必要があるように思います。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 32 数学分野の研究は基礎的なものがほとんどであり、民間企業との連携はあまり必要でないため、部局の取り組みはあまり認識していない。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 33 公的な研究資金をもう少しつけてもよい。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 34 所属している部局が文理融合を掲げていることから、自然科学系の状況が分かりません。したがって、401から406は「分からない」を選んでみます。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 35 地域創生については特に取り組んでいないと思うが、○大の数学(○○○○○○○○○○研究所)では産学連携はかなり積極的に行っているように見える。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 36 部局としての育成意識は、研究者養成を基準としているように見え、特に年配の教授は近年の学力低下を嘆いて教員の中のスケープゴートを責めるばかりでカリキュラムの変更や、育成人材の目的などの意識を持つのは難しそうである。(大学の自然科学研究者、第2G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 37

- 38 企業クロスアポイントでは、先方の人件費を一部負担する必要があるが、単純に相手の給料が高すぎて話にならないことがある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 39 現在は、個々の研究者がそれぞれ取り組んでいる。〇〇大学理工学部では、研究活性化のための優先順位の高い施策として、来年度にも上記項目を達成するための研究支援センターを立ち上げる計画で準備を進めている。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 40 研究機関の産学連携部門は規模、予算および人材の質の時点で、まだまだ発展の必要がある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 41 問4-07,08は、研究所のビジョンが地域ではなくて世界を向いているので、地域にも貢献はしていますが答えにくい質問です。問4-01〜04は、強く意識してはいますが活用まではなかなか進んでいないかもしれません。問4-01で強調しておきたいことは、産学連携については事務部門のサポートが不可欠で、所属研究所の事務体制はとても良くしてくれています。例えば、国際的な共同研究契約では、英語の契約書を作るところから、法務も含めて、ものすごい負荷がかかりますが、大学の事務部門にも研究所の事務部門にも手厚く支援を受けています。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 42 自分の研究室の周辺で、ベンチャーや民間との人材流動、地域創成に関するトピックを聞く機会は非常にまれである(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 43 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成について:理工系ですら学生によってITリテラシーに格差があるのが現状。組織的に育成する仕組みが必要ではないか。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 44 企業との共同研究を通じたインターンシップ等あれば、博士課程人材の就業先確保にもつながると思うが、現在のところまだそのような取り組みは少ないように思います。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 45 〇〇〇大学の工学部で組織的な産学連携の取り組みを行い、成功を収めていると聞いている。この取り組みを促進する制度があるとうれしい。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 46 アントレプレナー教育の授業に関わっているが、このような取り組みに理解ある教員は年々増加していると思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 47 産官学が連携した研究や民間企業との共同研究にも携わっているが、学側の一部の研究者が産・官側から研究資金をもらうだけで、その後ちゃんと考えて研究を行っていないため、まじめに研究に取り組む研究者がそのフォローに追われてしまい、活動を通して新しい着想を得たり自らの研究活動に反映したりするところまで至っていない状況が多いと感じる。地域創生に関しては、すぐに成果が出るとは限らないので、長い目ででの評価が必要と思う。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 48 そもそも、民間企業から大学へ人を派遣するような状態がほばない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 49 産学連携が重要視されているのは理解しているが、(すぐには)利益の出ない知的好奇心のみで行う学問研究という大学機関ならではの特色(=新しい発見を生み出すため土壌,自由な発想ができるゆとり)が少なくなっているような気がする。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 50 部局内にイノベーションスペース(企業向けレンタルラボ)があるが、空室のままである。産学連携を推進するための、コーディネーターやマネージャー的存在がいらない。結果、トップダウンのマネジメントを期待して、部局長に裁量権を委ねるが、ビジョンも感じられず、負担感だけが伝わり、気の毒になる。このような組織はたくさんあると思われる。クロスアポイントを活用した、民間企業との間の人材流動や交流は、停滞している人事の活性化に繋がり、教育・研究への効果も高いと思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 51 私自身クロスアポイントメント制度を利用して活動しており、幅広い人材交流が可能となること、また2つの施設間での研究者同士の交流が増加し、様々なメリットを感じている。一方で、クロスアポイントメントにより勤務割合が減少することから、学内運営等に関わるのが少なくなり(例えば学内の選挙権、被選挙権がなくなるなど)、個々の研究を進める分には良いが、組織全体の改革などに貢献しにくい場合がある。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 52 クロスアポイント制度などの連携がやりやすい状況を築いてほしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 53 同じ基礎医学研究でも、動物個体や細胞を使ったような研究をしているものと産業界とのつながりは薄いですが、ヒトを対象に実験を行っている基礎研究者には門戸が開かれていると思う。これは、10数年前とは違うように(改善)見受けられる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 54 産学協同サポート体制は充実していると考える(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 55 最近〇〇大学では、銀行等との協力によりスタートアップ設立を支援する取り組みが積極的に行われており、その点は大変素晴らしい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 56 企業と対等な関係で共同研究を進める良いモデルが、私の周囲ではありません。本学には知財課がありますが、特許取得のサポートがメインの業務で、企業との共同研究の仲介や紹介のサポートはありません。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 57 特許や産学連携が重要なことは理解できるのですが、このポイントでの評価を狙い、怪しい研究でやたらに特許を取ろうとする研究者もあり、研究の質の向上を妨げる側面がある印象。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 58 産学官連携への取り組みは、人材育成やシステムの構築などまだ発展の余地が大きいと感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 59 大学内に研究推進機構医療系本部が設立されており、さまざまなシーズの開発や発展に取り組まれています。私自身はこの制度を十分に活用できていませんが、部局としては積極的に行っていると考えます。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 60 チャレンジしたり、社会貢献をすることを研究者個人が是としていたり、組織全体としては是としていても、管理職層が是としていない場合に、職場風土としてチャレンジすることができない環境を作り出していると思います。仕組みや評価だけでなく、管理者のマインドが一番の粘土層だと感じます(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 61 特許や企業に関して、一括問い合わせが可能で、色々教えてくれる窓口を増やすべきである。またコラボレーションする企業が大学に構想案を提出し、大学側でそれを踏まえて協力者を選ぶシステムも検討が必要である。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 62 産官学連携が可能なプロジェクトや地域創生に貢献できる人材は多くはありませんが、そのための十分な支援があれば可能となる事例は存在します。支援を必要とする場合に、届けられるような工夫が必要であると考えます。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 63 所属機関では、任期制や人事評価制度の改定により、どちらかというと挑戦的な研究課題より、短い年数で確実に成果が出る研究課題を選ばざるを得ない状況になりつつあると思います。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 64 現所属機関の機関長は米国に長年住まれた方で、挑戦を是とする態度を取られていると思います。ただ、それが失敗を恐れる日本文化を覆すほど周囲には浸透していないという印象です。(大学の自然科学研究者、第2G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 65 「挑戦を是とする意識を持った人材」の育成には、失敗を許容し、幾年にも渡って研究成果のない状況に耐える研究環境が必要であるが、現状では1～数年で研究成果を出すことを要求されるので、研究室の人材に対しても、週単位で結果を出すことを要求せざるを得ない。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 66 所属が理学部であるため、基礎研究がメインになります。工学部や農学部と比べれば企業との連携がそれほど進まないのは仕方がないことだと思います。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 67 4-07に関しては積極的だと思う。しかし私の所属している部署は小規模なので、その取り組みに重きを置くと、本業の研究・教育がおろそかになる。どこも同じような貢献をして成果を求めず、全体の底上げをしていけるよう文科省には先導してほしい。でないとゴムが伸びきって切れてしまう。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、教授、部局長等クラス、女性)
- 68 すでに多くの事例がでています。日本の企業は研究開発の成果における研究者の個人の貢献に対してあまり評価してくれないという状況が続いています。産学連携の活動では、大学側における知的財産マネジメントに関する健全な制度への検討は非常に重要であると思います。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 69 地域創生という単語自体に、そもそもとってつけた感があり、意味がわからない。地域貢献は、教育機関であるならば一定の貢献が常にあると考える。一方、研究機関であるならば、予算提供元に準じた、地域限定でない社会還元があるべきであり、地域創生、とはそもそも大学一般に求められることか、疑問である。地域活性化であれば、それは大学経営や国政の問題であろう。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 70 自分がいる分野は理学でありながら、防災等の面で地域に貢献する部分は大きいと思う。しかし、理学と言う点から研究を経済発展のために用いる仕組みには至っていないように思う。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 71 「挑戦を是とする意識を持った人材」を大学の教育で育成することが可能なのか、甚だ疑問である。(大学の自然科学研究者、第3G、理学、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 72 地域創生に資する人材の育成に積極的ではあるものの、得てして地域における小課題にとらわれてしまい、大局を理解する取り組みが不十分であるように思います。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 73 産学連携研究では、実用化研究に重きが置かれるが、開発技術の実用化(実装)後のフォローも大切であると感じます。産業界から所望の技術が大学との産学連携研究で開発された場合、その後の技術を大学として残し、研究(予算措置も含め)を続けられることが必要と感じます。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、男性)
- 74 地方の大学として地元企業との連携には努めています。地方には様々な理由で優秀な研究者に来ていただくことに苦労しています。そのため共同研究などで地元企業をがっかりさせるような成果になることもしばしば見かけます。これでは地元企業がわざわざ遠い旧帝へ大切な研究費を出資されることを責められません。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 75 大学の研究者に求められる役割がおおすぎる。産学官連携や地域貢献が業績評価として評価されにくいこともあり、時間が確保しにくい。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、教授、部局長等クラス、女性)
- 76 価値創出・知財に関して、大学として二分な姿勢・取組がある一方、教育上の必要性から、個々の大学教員は異なる分野の個人事業主を集めた集合体に過ぎず、その集合体が組織として特定テーマで企業と連携することは難しいと考えます。私が所属する〇〇学部は、この点で全国的に稀有な存在で、「繊維」の大義名分を前提に人集めをしているため、組織的な連携が取りやすい土壌があります。しかしながら、全国的な視点で捉えるのであれば、大学ごとではなく、(学会下部組織としての)研究会や大型プロジェクトの単位で知財を管理した方が、ビジネス機会は生まれやすくなると感じます。独法化により難しいかも知れませんが、国公立大学で個々に知財を管理することは、非効率的かも知れません。人材育成に関して、1年次の教養を4年間にわたって平均的に分散して学習する形式に改組すべきと考えます。本学の場合、1年次は研究活動をするキャンパスではなく、車で1時間離れた別キャンパスで実施します。いわゆるキャンパスライフが充実する一方、学科教員や先輩とふれあう時間が少なく、イノベーションの気風を感じにくい環境で、先鋭化しクリエイティビティを育むどころか、逆に平均化しモチベーションを失いかねないと感じています。これは本学に限ったことではなく、1年次の教養を文理合同で実施するほとんどの総合大学に見られる光景でしょう。オンライン講義も活用すれば、旧教養部を地理的に固定する必要はなく、共通教育と専門教育を混ぜ合わせた総合教育を実施できます。このようにして、早い段階から理工学の息吹を感じ、地域連携にも参画しやすい環境に学生を置き、飛び級や研究室への早期配属を可能にする制度を設計して、ポテンシャルの高い学生を育てていくことを提案します。(大学の自然科学研究者、第3G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 77 所属する部局・部署では、民間企業との連携や地域社会への貢献については、比較的实施している方だと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 78 研究室によるとと思いますが、研究成果を活用してもらうことに積極的な上司の元で、研究生活を送っているので、個人的には満足です。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 79 イノベーション授業も地域創生の業務も大学としては十二分に行っていると思う(人も時間も割いている)。ただ、先人のいないところを切り開くのは皆腰が引けており、日本の地域ベンチャー企業があまり目立たないのもカリスマ的な成功者が足りないところは大きいと思う。世襲制を大事にした百年企業体制も一概に悪いものではないので、そういう企業を地域創生でうまく世界的規模に成長させることが重要だとは思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 80 民間企業との共同研究をサポートする部署がある。また、地域共創のために外部資金を獲得できるよう支援する仕組みがある。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 81 民間企業との共同研究がうまくいく例は、ある程度権限のある担当者がその分野の大学の教員とうまくはまったときにしか起こりえないと思っています。産学連携のコーディネーターを導入したからといって、連携が進んでいくルールができたと思うのは、違うと思います。402の質問について、当方のみを回答者とすれば、評価は6です。また、大学は研究者を育てたり、起業家精神を育成する活動はされていらないように思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 82 所属大学において、産学連携の推進活動は積極的に行われている。所属部局において、今後、産学連携の促進が期待できる。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 83 各研究者も社会連携機構等のバックアップ組織も意欲的に産学官連携を進めていると感じる。これにより地域への貢献も高いと感じる。しかし知財から運営資金を汲み取る仕組みは、大学ではなかなか実現できないと感じる。産学官連携・地域貢献が研究費・運営資金増加につながる仕組みが作れると良いのだが。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 84 基礎研究と応用研究という区分は必要ないと思います。よくノーベル賞を取った学者が基礎研究という言葉で口をしますが、大学の研究はすべてが基礎研究であり、その位置が違うだけです。いわゆる基礎研究は現象などから開始される現象解明型の研究であり、応用研究というのは(産業的)目的をもって行われる解明研究という理解が正しいと思います。産業利用できるかどうかを評価基準にすると、そこに人が集まってしまいます。悩ましいところですが、投資するための基準を変えれば人が集まる場所が変わります。国家戦略として人材の層を厚くするためにうまく若手を誘導して頂きたいと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 85 企業の中には、大学との共同研究をアウトソーシングの一環として捉えている企業もあります。大学との共同研究費の相場は、研究のための人材や設備を自前で準備する場合と比べると非常に安上がりです。また、大学を「下請け」のように扱う場合も少なくありません。国民の税金で賄われている大学の設備を一企業の利益のために使用しており、国立大学は、企業によって搾取されていると見ることもできます。企業のいう「研究」は極めて近視眼的です。我が国でイノベーションが生じないのは、このような企業の姿勢が原因と考えます。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 86 地域創生には、人材育成、リカレント教育、アウトリーチといった研究以外の側面も含めて有機的に考える必要があり、地道にかつ長期的な視点を持って取り組んでいく必要もある。部局に対して、長期的視点を評価するような仕組みがなく、どうしても目先の成果を追いかけてしまうことになっていると思う。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 87 企業との連携は必ずしも活発では無いが(地方の場合は企業との距離が遠く、連携の機会も減る様に感じる)、若手の活動の自由度は大幅確保されて来ていると考える。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 88 本パートでは、産学官連携と地域振興における所属部局の取り組みについての質問が中心でした。他の組織をよく知っているわけではありませんが、回答者の所属する部局は学外組織との連携が不慣れな印象があります。これは、東日本大震災によって部局の所在地が東北から関東に移ったことも影響しています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 89 大学は資源のない中で産学官連携及び地域連携について健闘していると思う。企業の研究投資に対する優遇制度を拡充し長期にわたり研究機関が資金を調達できる制度を整備すべき。基礎研究から実装には、さらに資源が必要であるが、企業もすぐ利益が出ることしかやらない。産学官連携コンソーシアム方式の研究費はマネージメント部分で大学の負担が大きく(一人体制の研究室では不可能)研究時間が減少するため全く応募意欲がわからない。社会実装、起業については大学の業務をこなしながらは不可能で、管理運営、入試、教務などの業務がなく、起業と関連研究に専念できるポストが必要。さらに起業についてはリスク管理も必要で現実的には知的財産の売却かライセンス契約しかないと考える。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 90 地域創生に資する人材や研究への取り組みに関する問いがあるが、具体的にどのような人物像や研究目的がそれに該当するのか、明確なビジョンを大学が示せていないように思う。研究者個人に任されている一面があり、その内容に対してどう評価しているのか、知りたいと思うことがある。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 91 人員の縮小とそれに伴う組織再編で、弥縫策的な対応が増え、体系だった人材育成は年々困難になっている。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,男性)
- 92 民間企業との連携についてサポートはないため、提携先を探すマッチングも研究者の作業量や経済的な負担が重い。臨床系の分野であり、直接的に専門家となる学生を育成しているため、ひろい意味での地域創生に資する人材の育成となっていると考える。ただしそれは技術と資格を持った専門家であり、研究者ではない。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 93 研究からビジネスを繋ぐ意識は、直ぐには育たないと思います。それを意識するための基礎教育、さらには、その環境、支援体制が必要だと思います。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 94 あまり周知が行き届いていないと思う(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)

- 問4-03:私の知る限りでは、組織としてベンチャー企業を起こすことに対する支援体制は整えつつある(その点では、もう少し大きいポイントでもよいかもしれない)が、まだ1件も実現していないようである。知財マネジメント:国内弁理士事務所と提携して、特許出願に関するサポート体制は整っているほうではないかと思う。しかし、出願費用や権利維持の費用は十分とは言えない。また企業への橋渡しに関しては、マッチングを志向した発表会への参加枠を設けるなどはされている。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 95 地方大学における研究者の育成は取り組みとしては行っていますが、実りが実感しづらいと感じます。地方大学臨床医学系研究分野では、臨床業務との兼ね合いもあり、人手の不足が大きな問題であり、若手の研究時間の確保に大きな問題があります。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 96 産学連携に関しては、社会的求めのあるところと思うし、私の所属する大学としては勧めているところと感じる。しかしながら、アカデミアにとってもっとも大切なのは、民の発想に乗ることではなく、その評価を中立的立場から正しく判断することであると強く感じる。言ってみれば「王様は裸である」という事実を明確に断言できる括弧たる知的基盤を確保することがアカデミアの使命と考える。その点において、昨今のコロナに対するアカデミアの弱腰には国家的危険性さえ感じる(科学的根拠と正しい統計的基盤に基づく判断材料の提供力が欠如している気がする、あるいは政治的な忖度があるのかもしれない)(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 97 産官学連携と叫ばれるが正直うまく機能していないように思う。せっかくシーズはあっても企業が見つからないなど、そのあたりをもう少しうまく繋げられるようにできればもっと良いように思う。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 98 歯学部という特性からか、起業や地域創生についての取り組みは少ない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 99 自分の部署では不十分ですが、大学での支援はあります。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 100 応用分野において、若手研究者中心の産官学連携機能も強化して頂きたい。教授の先生が主体となることが多く、若手は決まったことを行うに過ぎず、独創的にアイデアを交換しながらの参加が難しい。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 101 大学として産官学連携を積極的に行うようになっているが、私自身はそこへの参加を行ったことがなく、正直なところのように連携して、行われているのかよくわからない部分があります。また、自身の研究分野からも、産官学連携に結びつきにくい部分もある。地域創生という部分では、行政と連携した活動を学生と共に行っているが、地域貢献への効果という部分ではあまり評価が出来ていない。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 102 情報の開示や周知が不足しているように思う。研究者個人同士の繋がりでのみ情報がやり取りされているのではないだろうか。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 103 地域創生に資する人材を育成するために、学生への生活費の助成などを行っているのは評価できる。(大学の自然科学研究者,第3G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 104 起業したり、先端の研究開発を行なうような人材ばかりではない。人材の大多数は、企業で歯車のように働く(たとえそれが創造的な仕事であっても)人材である。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 105 この件に関しては企業側の意識改革の方が必要であろうと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 106 ・地域に理工系の企業がほとんどないため、地域との連携が難しい。・知的財産に関して、特許申請等の費用をカバーするようなシステムがうまく機能していない。なお、知的財産を特許で縛ることなく、広く使って欲しいという研究者も少なからずいる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 107 本パートの質問については、産学連携や地域創生の程度をそれほど高める必要はないと考えていますが、その前提のもとで回答しています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 108 かつて非常に基礎的な技術について特許を持っていた。この技術は非常に適用範囲が広く、企業などが私の特許侵害になるのではないかとというサービスを多数行っていた。この点、大学の知財部門に相談したら、教員の持っている特許を侵害しているからといって、それにたいして防衛は行わないと言われた。結局特許を持っている意味が無く手放した。基本的に、大学にとって特許というものは『大学の持つ知的財産』ではなく『共同研究先の企業の儲けからおこぼれをもらうもの』という意識しかないのではないだろうか。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 109 博士人材の増強、および地方大学の発展のために、企業研究者の地元大学への社会人博士入学を推進すると良いと思う。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 110 研究や教育にける時間確保ができれば、挑戦する教員は少なくないと思いますが、現状(改組の連続や教員の補充がない)では、質を落とさず業務を続けるための努力に時間が割かれ、産学連携に手が出ない研究者も多いと感じています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 111 現在の所属先ではほとんど大学院博士課程進学者がいらないため、研究開発人材の育成が十分だとは言えない。修士課程進学者についても十分とは言えない。民間企業との連携も進めていきたいが、マッチングが合わなかったり自分のアピールがうまくいかないせいでなかなか進んでいない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 112 知的財産を活用した企業等とのマッチングに関するマネジメントの積極性に欠ける部分がある。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 113

- 大学は、豊富な研究機材と人材(学生を含む)・研究データを民間企業に提供し、民間企業から大学には資金的援助やテーマの提供ができ、お互いにメリットがある。このような取り組みは大学全体としてよりも、個人の研究者一企業間で行われている。一方で、大学はこれから少子化が深刻化し、私立大学などでは学費から今のままの研究設備を維持することが難しく、このままの研究力を維持するには企業などからの支援が必要になると考える。大学と企業が手を組み、効率的な技術開発につながるような仕組みづくりを期待する。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 研究シーズ導出を法的・事務的に進める場合の情報量が少なく担当事務部署が十分な知識を有していない。研究者個人の力が十分なら現在の環境でも研究シーズの企業導出は可能。一方で、産業科学立国を目指すのであれば、研究者個人の力が不十分な場合に十分な支援・ナビゲートを行っていく必要があると感じる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 私学である本学は、新たな技術移転について積極的であり、産業応用を見越したサポートは評価できる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 産学官連携や科学技術イノベーション人材の育成に関して、具体的な取り組み例を教えて欲しい。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- このパートに関することは、大学自体にもっと補助金(常勤の雇用にはしか使えない人件費含む)を出さないと達成できないのではないか？(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 医学研究科なので、医師を養成すること、医療関係の啓発活動を行うことで、地域への貢献はしていると思う。だが、医師以外の人材育成については意識は低いし資金もない。企業との連携は、知財管理・法務など企業が強いので、かなり大学側がそれぞれの研究者を保護してくれないとうまく行かない。以前、嫌な目にあったので、積極的にはやりたくない気持ちもある。特許申請について、所属大学は資金面のサポートはしてくれないので、それぞれの研究者任せになり、限界がある。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 一部の研究者は社会や産業の変化に応じた人材育成を意識しているが、組織全体としては不十分であると感じます。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 本学(地方私立大学)では、公的競争研究費とは別に学内競争資金の制度があり、地域連携・社会貢献などに取組んでいる。しかしながら、学内に知的財産マネジメントを行う部署は存在せず、研究者自らが管理する必要があり、産学連携などに繋がる取り組みが十分行っていない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 産学官の連携の意識は徐々に浸透しているが、現実となると件数などが増えているとは思わない。地域創生も同様であり、意識した活動が開始しているが、目に見える大きな効果が出てきているとは言いがたい状況である。但し、多くの研究者の意識は変わってきているので、徐々に芽が出てくるところ期待したい。そのためには、地域創生や人材育成を行っている研究者をサポートする体制の充実が必要と考える。起業については、研究成果の個人への権利化なども含めて制度の充実が必要と考える。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 日本中で、産学連携の取り組みが極めて貧弱。その理由は決定的な人材不足で、産学連携がちゃんとわかっていて、かつ実務をきちんとこなせる人材がほとんどいないので、いくら旗を振っても全然進まない。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 毎年の個人評価では、主著論文を基準とするだけでなく、5～10年に2年程度は(あるいは5～10名のうち1～2名は)、10年後に重要となる挑戦的な研究に取り組むことが是とされる評価軸が必要である。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 独法であるのに、様々な規則による制約や、これまでの実施例がほとんどないこともあり、ベンチャー企業の設立やクロスアポイントメントの実施は極めて難しいと思われる。一独法のみで対応できることではないので、国の実質的、積極的なサポートが必要だと考える。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 原子力は地域の理解が重要であるにもかかわらず、地域との連携が不十分であるため、今後、社会との合意形成に関する社会的研究も必要(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 特許に関しては専門分野が違っていると話が全く通じず、書類作成に時間がかかる。全分野をカバーできるだけの人数を揃えるのは難しい。民間企業はすぐに使えるものにしか共同研究資金を出さないもので、一緒に開発していくというのが難しい。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- ・知財や起業については、それぞれの専門家が常に研究者とディスカッション、コンサルティングできる状況を作るべきであり、より研究の早い段階で知財化、起業化の戦略を練るべき。現況では、研究開発が行われた後にそれらを考えるという後手後手の対応となっている。・国立研究開発法人では、民間企業との交流や兼業(クロスアポイントメント)への制限が厳しい。このことがイノベーションの創出や起業家輩出を阻んでいる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 406に関しては、本当に不足していると思う。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 産学官連携、地域創生の取り組みについては、個人に依存する傾向が強く、組織として長期的に発展させようとする意識や、関連する若手人材の育成の取り組みが不足し、担当者の異動や退職と同時に途絶えてしまう懸念がある。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- ベンチャー等ができる体制づくりは行われつつある。民間でできない(利益が上らない)がそれでも国民へのサービスとして行わなければならないことを研究するのが公的研究所の役割でもあるので、産学官連携の拙速な推進には若干の矛盾を感じる部分もある。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 地域への科学技術の貢献という観点では、十分にできているとは言えない。これは実施している研究内容と地域の企業との関連が弱いために生じていると考える。一方、地域の科学技術への理解や先端科学への告知に関しては積極的に実施しており、地域社会の科学技術素養の向上には役立っていると感じる。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 133 所属機関は理学・基礎研究の機関であるので、一律に産学連携等の活動を求めるべきではないと思う。産学連携や地域創成は、実学的な分野における方向の一つであって、理学的な基礎研究分野と産学連携は特段に重視するべきではない(排除する必要は無いが)と考えている。応用のために時間を割くのではなく、純粹に興味に向けて考える時間を確保すべきであると思う。研究者にも多様性が必要である。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 134 問4-4 民間企業と大学・国研の間でのクロスアポイントメントは現実的には難しいと思われる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 135 公的研究機関に所属して、企業との研究連携センターを設置したりベンチャー起業の援助をしたりという体制はある程度整備されています。人材育成に関しては、前の項でも述べましたが、若手研究者の新規採用の競争激化により、研究開発人材を育成するのではなく、既に他所で十分に育成されて早期にできあがった人しか採用できていないのではないかと、思うことはあります。長い目で人材育成するという観点では、やはり任期無しのポストを確保していくのがよいのではないかと思います。アメリカなど、民間アカデミア問わず任期にさらされる環境では、自分の技術の優位性を確保する戦略として、意図的に後輩に技術継承はしない、という世知辛い話をよく聞きます。(そのせいなのか、日本のように創業〇十年という組織が少なく、瞬間最大風速が大きいベンチャー企業でも多くはすぐつぶれ、起業家は何度も会社を設立しては量むを繰り返すことが多い)考え方の違いもありますし、必ずしも科学先進国であるアメリカの制度をまねる必要はないのではないかと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 136 研究成果を活用するベンチャー企業を研究者が設立することが望ましいとされていることは理解できるが、研究不正だと認識されて問題になって研究者生命を失うのが怖くて踏み出せない。自分の立ち上げた企業の営利活動にどこまで公的研究費を使ってもいいのか、私的な資金をどこまで公的な研究プロジェクトに投入しても良いのか、自社の営利活動のためにどこまで公的な研究リソースを使って良いのかなどの線引きが難しく、一研究者の手には負えない活動だと感じている。パートナーとなりうる信頼できる経営者を見つけても、複雑な経理をこなす事務職員の継続雇用資金の獲得も難しく、株主の期待に応えられる売上や成長速度を実現する自信もないので、難しい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 137 産学連携と一口にいっても、アカデミアと産業界の文化、意識の違いはかなり大きいと思われます。自身や周りの状況を見て思うことなのですが、正直なところアカデミアの評価は論文の数やインパクトファクターが主かと思いますが、産業界の方はそのエビデンスの再現性、実現性(実際に想定される具体的なモデル)、経済的効果などを判定されます。アカデミアのシーズを産業界に橋渡しするには、その意識の差を埋める方策が必須だと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 138 自身が所属する場所は大学ではなく研究所なので、研究開発と産学関連に関しては、意識的に取り組む姿勢がある。また担当する部署も存在するので、研究者は特許などの出願に際し、様々なサポートを受けることができる。しかしながら、昨年度に特許関連の部署が所属機関から切り離され、完全子会社の様になり、運営がスムーズに行われていないと強く感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 139 研究成果の社会実装や地域創生は、未だ大きな課題ではあるが、10年前・5年前に比べると、着実に前進しており、今後さらなる進展が期待される(実際に企業との間で研究協力の可能性を探る機会が増加している)。一方で、人材交流の道が狭いことは否めない。今後、組織体制の柔軟化等により道が広がれば、産学連携の加速が期待される。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 140 私の所属機関に関しては、民間資金の獲得が強く求められていることもあり、民間との共同研究も非常に盛んです。共同研究を通じて、現実社会の研究課題の解決に貢献できるという良さは大いに感じますが、一方で、すべての研究機関(公的機関・大学等)で民間連携をする必要があるとは思いません。基礎研究に注力する機関もあれば、民間連携に注力する機関もある、という多様性と分業が必要ではないかと感じます。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 141 研究の成果で特許を取り世に活かす(収益を上げる)のは理想ではあるが、実際ほとんどの企業は権利の支払いに消極的で、既存特許の合間を縫って他社に支払う必要のない独自技術を練り上げるため、工学系研究機関における知財マネジメント自体が無理のある話だと感じる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 142 所属先の研究機関は、元々産学官の連携が強い分野のため、産業界の規制へつながる法制化を意識した研究内容が多く、社会との連携の意識はとても強く、それは文部科学省系の国立研究開発法人などと比べてとても直接的に世の中に役立っているように見える。しかしながら、機動力がなく・内向き(海外の同様の国の組織の事例に目がいてない)・近眼的な視点・過去からの前例(慣性)で行っている部分も多く、それが他の省庁系の国立研究開発法人の研究所や大学と異なる問題点であるとも言える。長期的な視野や時代の変化に合わせた波及効果をもっと気にするべきであるし、特に新しい閣議決定事項ワードである地方創生などには気をを使う必要はあるように思う。他の国立研究開発法人と比べて1、2年で事務組織の人間は異動してしまう点が特に地方創生が行われていない部分でデメリットとしてでているようにみえ、弊所が地域住民からの応援や理解が進まないのは、組織としての弱点のように見える。また、産学官連携はその趣旨は素晴らしいが、実際にそれで米国のような社会のイノベーションを創出しようとしても、日本ではとても大きな困難があり、役人のロジックと学術界の慣習と企業の都合をうまくマネジメントできる人々を「層」と呼べる単位で養成しなければ、米国のようなイノベーション創出にはつながらないだろう。私も今そのような困難に直面して困っている。まず、科学的助言のできるような博士・修士の学位を持った人材を役員クラスや部長クラスに役人であろうと増やしていくこと、研究所やその本省が意見を取り込まないといけなくなる審議会などに対して、改善策を提言してうまく採用してもらえるようなタイプの、幅広い視野と考証力を持つ大学教授などを文部科学省が何かしらの形で養成していくことが、これからの日本社会や産学官連携を変えていくとも思える。特に大学の教授(特に東京にある最高学府)は周りが手がつけられないほど「わがまま」(間違っていたことをしても周りが指摘できないような権力を使って色々と言ってくる)を要求する方が多く、国立研究開発法人との共同研究に対して省庁のミッションへの配慮や事情な【続く】
- 142 どを全部無視して自分の仲間の研究だけが早くうまくいけば良いという感覚を持つ方が、学者としての権力を持つかたの中で確実にいらっしゃいます。大学は学問の自由と自治があるとはいえ、色々な方面への波及効果を意識し、文科省の主導で、オンライン研修やセミナーなどかたちで他の立場の人を理解しながらでないとな産学官連携は難しいという考え方が、最高学府の大学教授層へ浸透してくれることを望みます。工学ではそのような先生は少ないかと思いますが、理学などの分野ではよくある話でもあります。社会実装や社会貢献という言葉をやうまく使って、そのような分野の教授の先生方に広い視野を持っていただけるような何かしらのアクションを文科省や政府には行っていたら、国立研究開発法人の研究者としては嬉しいです。例えば、大きな金額のつく科研費・研究費の審査には、産学官連携を行うという内容を書いているグループには、産学官のお互いの立場の違いを十分配慮して研究を行うかという、審査項目や宣誓をするような形をとってもらいたい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 143 問4-07、-08に関して、地域創生に資する研究を主眼とする研究者は少ないものの、多くの研究者が「何か地域振興に役立つようなことをしたい」と考えているはず。研究機関よりは地方自治体に旗振り役になってもらって、産学官連携を振興すればいいかかと思えます。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 144 民間企業との交流はほとんどない。所属部局では業務範囲の制限が厳しく、挑戦をするための環境整備や取組は行われてない。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 145 弊機構ではいまだにお役所的な人事が敢行されている。研究業務に則した人員配置ではなく、人事部や経営陣の実績作りのためのパフォーマンスと化しているのが現状である。不必要な全国転勤や配置換えに加え、準備期間や猶予期間を一切示さない、時代錯誤な人事手法が続いている。そのため、業務の引継ぎや安定した研究環境の確保に多大な支障をきたしており、またワークライフバランスを蔑ろにするなど、職員の意思を軽視した人事が横行している。このような状況であるため、実際、優秀な職員ほど早々に離職する傾向にあり、今後ますます人材の流出は顕著になると思われる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 146 クロスアポイントメント制度は研究所側にメリットがないとのことで制度が位置付けられるまでにかかり時間がかかったと聞いています。民間企業との交流だけでなく若手研究者は本省への出向を命じられることもあります。国のためになる研究をするという目的のため、地域に根ざした研究や挑戦的な研究についてはあまり好意的に受け取られることはなく、最初から成果やその反映先を見据えた研究をすることが求められています。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 147 研究時間がない状態では産学連携は難しいが、大型施設といった広く科学分野を網羅している部署では、企業が疑問としている部分を解決する知識を持っていることがしばしばある。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 148 知財マネジメントは、「担当者」によって対応が異なるのが問題。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 149 所属機関では、ベンチャー企業の立ち上げが可能で実際行っている人間もいるがサポート体制が弱く、二足のわらじに苦勞をしている傾向がみられる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 150 個人的には企業との共同研究をおこなっていますが、私の所属する部局では、特に産学連携に関して積極的な取り組みはありません。部局での取り組みというよりも、競争的資金を受け優れた成果を挙げた研究者の成果を発表する機会があり、企業とのマッチングを進める企画があればと思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 151 産学官連携、地域連携は十分すぎるほど行われている。これはそうしないと予算が配分されないからであり、ある意味、ゆがみも生じ始めている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 152 この質問も、個人に依存すること、また、かなり地域に依存するものだと思う。個人については、繰り返しになるが、出来る人と出来ない人がある。民間企業との連携に組織として積極的か否か、一見聞こえがよいが、〇〇企業との包括的連携の場合、一流大学は一流企業と包括契約を結ぶでしょう。これは大問題です。企業ではなく、業種とすべき。例えば、社会インフラ、安心安全は社会の構築には「鉄鋼材料は欠かせない」また、ゼロカーボン社会にむけた「水素製鉄」なども重要になろう。その時ある特定の企業との契約ではなく、その業界全体を巻き込んだコンソーシアムを構築し、それを大学が取りまとめ主導する立場になるべき。同業他社が入るのはダメ、とか言ってる企業は時代遅れ。ある企業とだけとやるのであれば、大企業に学生を人質に金を無心しているにすぎない。人間の品格に関わる問題。この分野の学問が必要だからこの分野の複数の企業と一緒に研究、開発、ひいては人材育成をする、という形にもっていく必要がある。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 153 民間企業との共同だけでなく、大学の教員がベンチャーを立ち上げられるようにしてもらいたい。現状可能ではあるが、手続きが煩雑すぎる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 154 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金については、民間投資、キャピタル投資含め、財源の多様化と大規模化が必要に思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 155 回答者の分野ではどうしても保守的になる傾向にある。他分野の専門家との交流、共同研究が必要だと思うが、研究者は自身の目の先の研究に忙しいので、想像力豊かなイノベーション人材の育成をどのように進めるかは課題だと考えている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 156 研究に力を入れたくても出来ない環境ですので、企業と連携しながら、クロスアポイント制度を活用して、研究時間を増やしたいです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 157 透明性が高い人事が行われない中で、挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)を育成するための取組等を行ったとしても説得力がない。これは日本の多くの大学が直面している問題であると感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 158 大学側が、本当にイノベーション人材を求めているように感じられない。そのようなテニュアポジションの公募は皆無であり、任期付きの人材を使い捨てて回しているところが多いと思われる。アントレプレナーシップの教育も同様である。任期があったとしても、もし年俵が高ければ優秀な人材が大学に来る可能性があるが、実態としては、正規教員よりも待遇が悪いのが普通である。このような待遇では、若い人材はこないだろう。まったく使えない早期退職組みのシニアが来るのオチだろう。産学連携や起業支援など、基本的に全てのことを教員や研究者に「やらせる」ものが多い。口だけでなく、一緒に汗をかくのが本当の支援というものであり、そのような伴走支援できる人材の確保が重要である。そうでなければ、研究者や教員の研究時間がますます減り、研究も実用化も中途半端になるのは自明である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 159 所属する部局の人数が少なすぎて適切に評価できていないと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 160 私が所属する部局では、情報やAI関連の研究分野においては産学官連携で取り組まれている研究者が多い一方、より下位の物理レイヤーとなるデバイス関連においてはそのような例は非常に少ない。多くの民間企業はデバイス開発をはじめとした基礎研究・応用研究を実施しない傾向にあり、今後もますます分野間での産学官連携の取り組みの差は広がるものと思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 161 積極的に知財を活かして、本気で利益を得ようと考えている知財部が、どれくらいあるのか、関心がある。トップ大学以外は、ほとんど目利きする人材も不足で、太刀打ちできていないのではないかと推察している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 162 大学の研究成果を、産業に結び付ける取り組みを積極的に行う必要がある。大学は地域における役割の重要性を十分に認識し、地域創生に関する役割を果たす必要がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 民間企業との研究や社会へのもちろん応用も大事ではあるが、すべての研究者がそうなる必要はない。民間企業は短期的な利益につながる研究を優先するし、場合によっては金銭的利益のために科学的厳密さや科学倫理を逸脱するようなことをする場合もある。大学で行う基礎的アカデミックな研究もきちんと認め、継続していかなければ日本の科学は長期的に見て崩壊してしまう。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 大学主導の知財創出が進み単願特許に対する補助等が進められTLOと知財公告が広げられていますが、企業への積極的なアプローチや技術説明、製造販売までの戦略等は研究者のやる気次第となっている印象です。医療機器開発においては、AMEDによる拠点サポートが充実しておりますが、工業製品においては適用業種・業界が広いために所属機関ごとではなく、政府・内閣府主導で製品開発・販売のサポートが導入されても良いのではないかと考えております。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 理学研究科であるせいか、ベンチャーへの就職や起業に興味をもつ学生は相変わらず少ない。むしろ直近3~5年の急激な変化として、学生の思考は「給料的な待遇」や「労働時間のホワイトさ」を重要視する傾向へと強まっており、SNSでは「博士進学したら人生が終わる」かのような呟きが大量に溢れている。この日本の状況は、日本以外の先進国社会が博士人材をより求めている状況とは真逆のものであり、異常である。日本の「国としての勢い」が衰えていることを若者が実感しており、賢い学生ほど自己防衛的な思考に陥っている。若くても安定した家庭環境を築きながら研究に打ち込めるよう長期的な視点での施策が必要である。目下で始まったJST次世代やJST創発のサポートが時限的なものではないことをはっきり示してほしい。また、産学連携に関して、日本企業が提示してくる共同研究の額は、同じ技術に対して中韓の企業が提示してくる額の半分以上である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 自分も大学のシーズを元に起業を行っているが、十分に支援を頂けたとは言えない。また、大学発ベンチャーの呼称を授与するプロセスが非常に不透明であるため、決定に強い不満がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 産学連携のメリットは研究者には無いのでは無いと思う。企業の締め切りに追われ、会議に追われ、自らの研究を進めることができない、と思う。(ただし、回答者は、個人で5件くらいの共同研究しか進めたことがないため、他者はことなるのかもしれない。ただし、研究者側にいい話は聞かない)(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 何もわかっていない人間が、スタートアップだとかイノベーションを語っていて、変な仕事負担が増えている。産学連携人材がレベルが低く、大学が民間の使えない人間を受け入れるハローワーク化していると錯覚するほどである。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- しばらく出ても戻ってこれる仕組みが欲しい。クロスアポイントメントも事例を作ることが目的化していて、進んでいない。文科省系の研究機関でないと学生を受け入れにくく、教育ができないため、教育ができれば研究機関を出なければいけないと感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- ・組織の外部資金獲得強化の方針により(それ自体は良い面もあるが)、民間との共同研究にあたり相手方から従来以上の資金提供を求める方針が出され、結果的にむしろ民間との共同研究が難しくなっている。特に、シーズ研究的な共同研究を実施する場合には、手続き・資金提供ともに簡素化・柔軟化が必要と思われる。・組織が統合により巨大化し中央集権化した結果、意思決定に関わる役員等の人数とプロセスが増大し、結果的にリスクを伴う事業展開等を進めるのが難しくなっている。それが研究者の意識にも影響し、チャレンジする意欲の低下につながっていると感じられ、まして組織内での起業家精神などは皆無に等しい。また、大学など外部への人材流出の要因となっているようにも思われる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- ベンチャー創出には兼業規制や利益相反に対する大学の理解の低さ(自ら立ち上げたベンチャーには基本的に発注できないなど、適切な利益相反管理の方法が大学として不明なために、すべて規制される)が大きな足かせとなっている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- クロスアポイントを積極的に推奨すべき。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、)
- 問3と関連するが、挑戦を打ち出すことが難しい状況で、挑戦を是とする意識を持った人材を育成することはできない。まずは、若手後期から中堅世代が安心して挑戦的なマインドをもった研究プロジェクトを打ち出すことのできる環境を整備することが重要と考える。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 産学連携については大学レベルでの取り組みがメールなどでアナウンスされるが、参加への敷居が高く、まだ身近なものとは言えない。以前のような企業からの人材流動は私たちの分野ではほとんど見られなくなった。知財に関しては、担当部署はあるものの、活動は積極的とは言えない(米国ではプレスリリースなど出すと向こうからアプローチしてきた)。学官連携は私の知る限りほぼ皆無である。米国NIHのように、研究者と担当官僚が各分野の研究の方向性について直接議論できる場が求められる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 所属が自然科学系で産業との結びつきが低いのは理解できるが、数少ない知財(シーズ)を企業に売り込む橋渡し役が機能するとよいと思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 知的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスの判断等について：知的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスの判断や、かかる経費の支出については、研究者個人の判断と支出で行うことになっているが、これらを判断できるスキルをもつ研究者はほとんど存在しないことが問題である。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 民間企業との共同研究や人材交流はクローズにされていることが多いため、分かりかねます。私の所属部署が数学を武器とした基礎研究を行っており、イノベティブなものも多くあります。ただし、社会や産業の変化に対応することは大切ですが、一方で短期的な見方で研究する対象を変えてしまうことも良くありません。その変化が一過性のものと判断すれば、あえて自身がこれまでやってきた研究の方向性を信じることも研究者として大事な能力です。「挑戦を是とする意識を持った人材を育成するための取組」について、すでにこのような精神を多くの人が持っていると感じます。ただし、デニユアポジションを得るまでは自身や家族の生活の安定を最優先に考えてしまいがちだと思いますし、デニユアポジションを得たあとも、自分が雇用する人のポジションを繋ぐために研究費を連続的に獲得しなければならず、どうしても評価されないかも知れない新しいことに挑戦しづらい構造があると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 40代以下の研究者は官民分け隔てなく交流できるように感じる。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)

- わたしの研究分野で生まれる知見は、民間企業の短期的利潤獲得に結びつきにくい傾向があるいっぽう、地域文化の育成という意味で地域創生に資する余地がじゅうぶんにあると思っています。しかし、部局・部署がそれを仲介しようすると、全世界の地域や文化を対象とする現在の研究体制が崩れてしまいかねず、悩ましいところです。ただし日本国内の地域振興に関して言えば、研究分野全体の動向を政府機関が見渡しながら、日本の自治体に研究者を紹介するような努力があってもよいと思います。JICAの活動に関しても同様かもしれません。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 179 企業や地域との連携活動は、特定の分野に偏りがちな傾向があるので、研究機関もっている多様な知的資源を、広く人々に環流させるための組織作りが進む必要があると考えます。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 180 「国際」を重視している学部であるので、地域連携等とはよくわからないのが実情である。そもそも、全国全ての大学や学部に対し、一律に「国際」とか「地域」とか「イノベーション」とかいう同一のポリシーを打ち出してくるのがおかしいと感じる。研究を含め、真に多様性を重視するのであれば、個々の大学や学部の特徴をより活かすべきではないだろうか。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 181 所属機関は、日常業務や教育、学生ケアで大幅に時間を取られ、研究や高度人材育成にまで既に時間を割ける状況ではありません。日本の大学の多くは、研究推進には結びつかない「改革」とは名ばかりの管理統制、研究時間を削減するだけの書類仕事、委員会業務等と、「選択と集中」という名の、格差拡大によって、研究機関としてはほとんど機能していないと言って良いと思います。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 182 私の所属する部局・部署では挑戦を是とする意識をもつ若手研究者はいるが、それを実現するための環境は残念ながら整っていない。例えば、実際に研究成果を起業につなげるにしても、周りに経験者が乏しく、どのように準備し、資金を集めるのかなどの情報を集める過程で、リスクへの懸念の方が大きくなり結局は断念してしまう場合が多い。起業家精神を持つ人材が、単なる「アイデア」の段階から気軽に企業との接点を持てるような制度や、比較的低いリスクのなか起業に挑戦できるような制度があるとよいのではないかな。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 183 上層部に横断的な視野を持った人材が欠けているように思います。学部内部で各専攻が独立して存在し、またどの専攻でも、これができるようになって就職に役に立つことなどないという姿勢で教育が行われている雰囲気があります。地域との連携もかなり限定的なように感じます。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 184 産学連携の推奨と並行して、基礎研究の重要性を認識し、偏りのない評価を与えてほしい。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 185 人文・社会科学分野だと問4-03のような価値の創出が実現しにくいかもしれません。民間企業との連携が推進されるのは概ねよいことだとは思いますが、その一方で、契約に時間がかかりすぎたり、提供される研究資金に対して細かいルールが多すぎて、結局は引き受けるだけ時間の空費で終わることもあります。それでも連携は必要でしょうか。何のためにこれを推進するのでしょうか。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 186 圧倒的多数が大学以外の実務経験がなく、応用に関する意識が低い。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 187 文系では、企業との共同研究や直接的な人材交流を行うハードルが高いが、教育活動を通じて地域社会への貢献を積極的に進めているように思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 188 文学部などの部局では、研究者が市町村史の編纂をはじめとして、行政と連携・協力する研究がおこなわれてきましたが、それらについて(学外・学内ともに)評価されることが乏しいと感じています。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 189 そもそも大学に起業家精神を持つ人材育成は合わないのでは？全ての高等(?)教育を大学に求められても、と思うことがある。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 190 ・私の所属は外国語学部系なので、「知識に基づいた価値創出」の質問に該当するようなことは学部としてはほとんど行っていません。教員の専門分野によっては行っているかもしれません。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 191 専門分野からして産官学連携に適切でない領域があり、その推進のみが望ましいという前提での設問設定は問題である。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 192 コロナ禍での対応を見る限り、所属大学は、研究よりも教育を重視しているように思う。地域創成や産官学連携といった課題を問題とする以前の研究環境にある。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 193 民間企業との間の研究者の転出・転入や受入が、回答者の分野で望ましいと考えられるかどうかわからない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 194 地方創生については、本学部はやりすぎるぐらいである。地方創生は大学の教員が研究として取り組むべきことなのか疑問に思っている。地方創生分野で、価値ある研究は見たことがない。学生と教員、地方自治体と一緒に仲間意識を持ってプロジェクトを行っているだけであり、そのことは大きな問題だと考えている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 195 回答者の所属する〇〇〇〇〇〇〇〇大学は、全国共同利用研究所と一体で教育研究活動を行っているため、情報や統計数理を除く分野では、産学連携などを主要なミッションとして捉えていないという特殊性があります。(大学マネジメント層、学長等クラス、)
- 196 優秀な人材が大学とベンチャー企業を行き来できるような、価値観を生み出すようなactivityがあると良い。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 197 民間企業との連携・協働は全ての大学教員がすべきことではないという前提にたてば、文理平均で半分程度が「十分」なレベルであらう。特許の取得件数はそれなりにあるが、そこから生み出される知財収入の規模が小さい。社会や産業の変化に応じた研究開発人材の育成はすべきではない。変化に応じていると、教育プログラムを作って、卒業生が出る頃には、時代遅れになっているからだ。変化を先取りした人材育成ないし自ら変化を創り出す人材育成を目指すべきだ。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 198 地域との関わりが個人単位であったものに加えて、大学組織として活動を始めた。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 199

- 200 地域との関わりが個人単位であったものに加えて、大学組織として活動を始めた。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 201 407・408・410に関してはEDGE-NEXT,SCOREなどの支援を受け、企業や地方公共団体とも協力し、起業家育成に取り組んでおり、一部は学内教育として内在化している。オープンイノベーション戦略研究機構(文部科学省「オープンイノベーション機構の整備事業」の一環で整備・運営)の機能を全学的に拡大するために、民間企業との契約を仲介する人材は必要だが、それ以上に産業界の研究契約費が欧米と比較して非常に低いことが問題である。また、世界と伍する研究力獲得に向け、長期の継続努力を覚悟の上で、産官学連携、知財創出、社会ニーズを理解した高度人材の育成、ベンチャー創出・成功を好循環させる〇〇〇オープンイノベーションエコシステムを標榜し、推進している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 202 若手のベンチャー起業が増えて来た点は、将来に希望を持たせる。地域創生に関する産学連携や人材育成は広く展開されて来ている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 203 本年から地域創生を意識した研究に積極的に取り組んでいます。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 204 産官学に加えて金融も含めた活動を進めており、重要だと考える。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 205 本学は「地域課題に応える社会貢献、産学連携の推進」をミッションの1つとしており、地域の団体や民間企業との連携により、多くの知的財産を生みだしている。また、知的財産の活用を通じて、外部資金を獲得するとともに、研究開発人材の育成を行う努力が続けている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 206 産学連携を推進するためには、URAやコーディネーターが重要であり、これらの人材の育成や雇用システムの構築が重要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 207 総合大学であるため、地域創成やその方向の人材育成については、大学全体というより工学系のある範囲の分野を念頭に回答した(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 208 研究センターやスタートアップへの投資を行う概念の拡大が重要である(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 209 産学連携は、お互いのバックグラウンドが違うため、信頼関係を築くことや共通言語を探すことに時間を要する。組織や資金だけでなく、組織のギャップを埋める仕組みが必要と思う。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 210 ベンチャーの成功確率を知った上で挑戦できるためには、社会の理解が不可欠である。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 211 本学は医療系の大学であり、卒業生は住民の健康をサポートし、地域創成のために活躍している。しかし、それが産業のためではないため、上記の問いには少し答えにくい。ただ、私個人としては、検査法や機能性食品をはじめとする医療・健康産業にはそれなりの市場規模があり、医科大学も積極的に産学共同研究を進めるべきと考えている。必ずしも独自のアイデアで始まった研究ではなくとも、治験をはじめとする臨床研究として産業に貢献する部分、あるいは新たな市場を考えるための基礎データ(疫学データ)を企業に提供することは我々にとって重要な産学共同研究のテーマで、将来性はあると考えている。多くの医療資材が輸入品で済まされている現状を考え、今後、さらに積極的に産学共同研究を活性化していきたい。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 212 ・地方大学(特に地方公立大学)の大きなミッションの一つは地域貢献である。例えば、地元企業の技術力向上に資するため企業のニーズにこたえて現場技術者の知識、技術力の向上に資する活動は重要である。形式的ではなく実効の上がるハンズオンセミナーなどで地元企業(中小企業)の期待に応えていかなければならない。・本学では、約10年間、地域連携学部卒業研究/修士特別研究を実施しており、地元企業から提案のある技術課題や開発テーマを卒業研究/修士特別研究として採用して(もちろん実施にふさわしいテーマ)共同研究を進めている。成果として多くのペーカリーショップで採用され、その威力を発揮している「〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇」の開発に繋げたテーマなどいくつかの事例がある。個別な記述となったが、相互の信頼関係の下で様々に工夫して日常的に連携を継続していくことが、学生の実学教育と地元企業の活性化にとって重要である。・大学の知財戦略は、多くの教員が研究推進重視で知財意識が希薄であることから、その意識改革と現実対応として極めて重要である。・上記のように学生も含めた共同研究は、企業活動に対する学生のモチベーションの向上にも成果をあげている。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 213 アントレプレナー教育、スタートアップ支援については整備を2020年から始めたところであり、ギャップファンドなどは設定できていない。研究成果の知財化と知財の導出については、かなり進んでいるものの、大学によるPCT出願費用負担などは最小限度に止めており、企業への知財導出が間に合わずに、知財放棄に至る事例も多い。JSTによるPCT出願支援が大学知財を守るためには重要である。たとえ1ヶ国でも移行をサポートが認定され、知財評価してもらえれば、より多くの国への移行を大学がサポートするきっかけになりうる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 214 本学では、教職員はもとより、学部学生、大学院生に至るまで、産学連携、知財、開発・社会実装など、その仕組みを教授している。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 215 私学場合、産官学連携にかかる予算、サポートする人材の確保に困難があり、国からのさらなる支援が必要。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 216 本学は医学部だけの単科大学であるため、医療関連領域以外での地域創生に資する研究等では貢献が難しい面があります。特許など知的財産に関する案件については産学連携知的財産管理室を設置し、サポートする体制を整えています。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 217 私立大学関係の法律、大学会計の考え方が、時代のニーズに合っていない一方で、法人の事務方の発想がさらに輪をかけて古く、ネットワークの軽い産学連携、起業を難しくしている。大学の在り方・マネジメントの在り方が「変わる必要がある」ことをもっと明確なメッセージとして出す必要があるように思われる。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 218 クロスアポイントによる流動化・多様化の促進の際に、産学連携での雇用契約・人件費・税制等の煩雑さが軽減されると良い。(大学マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 219 本学は基礎研究のための大学院大学であり、地方創生や産業界との連携は主たるミッションではない。(大学マネジメント層,学長等クラス,女性)

- 220 地域企業・地方公共団体と大学とが連携して地域創生に向けた取り組みが積極的に進められている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 221 私の所属する大学では地域社会への発信の場,あるいは,地域の生涯教育の場としての機関という意識は高いと思います。人材輩出に関しては少なくとも学部生や修士ではある程度うまく機能しているように見えますが,博士課程への進学率が低いこと,企業が博士の学位を持つ者の採用にそれほど積極的ではないことが問題であります。実学分野では企業家精神を持つ者の育成に関してもきちんと取り組んでいるように思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 222 問4-03:所属機関にベンチャー企業の設立経験が無いため,「分からない」と回答しています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 223 産学官連携は重要で,もっと伸びしろがあると思います。特に産からの資金を,学に供給して新たな価値を生み出す仕組みがもっと発展してほしいです。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 224 医療系大学の場合は「地域創生」ではなく「地域貢献」になると思います。そういう意味では地域に貢献できる医療人を教育しています。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 225 今後,創出される価値基準に基づく実施例,理想の展開等について予め例示いただければ質問の意図がより明確になると感じました。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 226 本学の所在地が地方のため,資金力のある大企業が少なく,人材がいるにもかかわらず,地域の企業や県・市町村からの共同研究や委託研究等に関する資金が乏しい。コロナ禍の影響で,県や市町村からの研究資金が削られたり,ゼロベースでの研究などの現状がある。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 227 人材育成を実施するコーチング人材の確保と育成が一方で重要。コーチングバンクのようなイキスを作り,組織的な育成を地域ごとの展開していくような発想も必要と思われる。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 228 研究成果の社会実装については,仕組みは整備されているものの,もっと成果が表れてもよいと思います。そのためには,組織的にマネジメントする体制の構築(URA人材の確保を含む)を大学内,複数の大学からなるコミュニティ,あるいは自治体を含む地域で,進める必要があるように思います。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 229 知財マネジメントについては,知財担当URA採用や特許庁知財デザイナー配置等で取り組みを開始し始めている。地域創成については,地域創成科学科があり教育と研究において,地域への貢献度は高い大学である。科学技術イノベーション人材育成については,本年度,JS T次世代挑戦的プロジェクトを獲得し取り組みを行っている。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 230 地域創生は,全国どの地域にも該当する概念だとは思いますが,実際には,都内の大学にとっては,地域創生に関する支援策は縁遠いものが多い。オンライン化も進む中,大学の拠点が当該地域にない場合にも当該地域の創生に貢献できるのであれば該当するといったように,施策も柔軟に使えるようにすべき。また,研究にチャレンジする意識の醸成と起業家志向の意識の醸成は同じではなく,分野によっては長期的な社会課題解決に役立つ可能性のある分野もあり,大学側が足下の課題解決に特化しすぎることは問題ではないか。社会や産業の変化に応じ,共同研究の内容や研究開発費のメリハリが出ることでおのずと影響を受けているため,国においては長期的・短期的の両方の観点からの施策を進めていただきたい。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 231 企業との人材交流やコンソーシアム構築,地域創生のための共同研究,アントレプレナーシップ教育など,様々な取組を進めているが,更に加速させる必要があると感じている。(大学マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 232 法人の下での機関が多様であり,(平均的に考えて回答はしたが)産官学連携活動と成果を一概に評価することは困難である(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 233 地域を問わず,全国レベルでの研究のレベルアップが必要である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 234 パーマネントの職に就くのが遅くなるため,時間を要する研究テーマへの取り組みが少ない。地域創生に関しては,大きな経済的な利益に結び付かない場合が多いため,研究費の配分も少なく,経済的な利益が出やすい研究へ流れている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 235 わからない の回答は,当研究所の立場に照らしてなじまないとご理解ください。他ページも同様です。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 236 大学共同利用機関として,現在は,企業へも共同利用機関として若手人材の育成・実験場所の提供など,新たな仕組みを作ることにチャレンジしている。日本企業の研究者のレベルアップに貢献する共同利用機関の仕組みづくりを試みている。日本企業の研究者も世界のフロントとして関わっている研究所でもっと研鑽を積まないと,とても世界に勝てる気がしない。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 237 これまで,所属機関は大学等の研究者をステークホルダーとして研究の支援を行ってきたため,学術的価値を優先した取り組みを行ってきた。そのため,企業のニーズには必ずしも十分に対応できていない。現在産学連携推進の組織的整備をいそいでいるが,研究・技術内容の企業への周知を充実される必要がある。企業における研究人材の育成を支援することが長期的な産学連携の促進には必要と考える。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 238 大学共同利用機関は研究成果を公開し,広く,研究者コミュニティに使ってもらうことを目的の一つとしているため,営利目的のため,開発内容をすぐには公開できない企業との協力は難しい場合もある。また,研究成果を新しい価値創出や産業化するための道筋は作られていないし,一機関としては難しい。そのような成果やシーズを価値創出に結びつけられるように拾い上げていける道筋を大きな観点から作っていくことが必要である。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 239 研究成果の応用を外部機関等を行う場合,研究所の本来任務から,どうしてもずれていく。これこそが期待されていることと認識するが,一方,当該研究機関の運営費交付金をこのためのリソース(応用研究を行う要員のポストの確保とそのための開発予算等)確保に割り当てるのが難しくなる。研究機関の規定された任務からずれるため,運営費交付金の使用の名目が立たないためである。あるいは任務上可能であっても,運営費交付金の極端な厳しさから,現実的に予算のやりくりを政策的に行う自由度が,実質ゼロとなっている。(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)

- 240 民間企業との共同研究は増加傾向にあるものの、製品化へのハードルはまだ高いと感じる。民間企業もリスクを取らなくなってきており、社会実装に向けた公的資金の充実を図る必要がある。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 241 研究テーマの偏りから、いわゆる民間に移転できるイノベーションの創出がやや厳しい面はある。一方で、芽がある研究や意志ある研究者をサポートする体制は一通り存在している。実施にあたってオーダーメイドで支援している。ただ、経験とカンに頼る場面も多く、セオリーが国レベルで共有されているとは言えない。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 242 質問が念頭においているものと異なるかもしれませんが、地域創生の地域を発展途上国の地域と読み返させて顶きました。所のミッションから産との連携はどちらかと言えば不得手な機関である。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 243 特にこれらの項目について、十分・不十分という評価軸は不適切である。機関の特色から、これらの取り組みをやるべきとは考えていないので、行っている・いない、にすべき。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 244 産学連携拡充のためにはまず何よりも産業界の意識を変えねばならない。日本や世界の産業やイノベーションの創出のために利益を還元し将来に投資するという意識を持たねば、大学のシーズを生かすことは難しいだろう。そのためには、企業が積極的に大学と人事交流をして資金をつぎ込み、基礎研究を推進することが肝要である。また、人文社会系の研究者を積極的に社外取締役に雇用することも必要だと思う。(国研等マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 245 今後、産業界との連携を強化する必要があるが、多くの研究者は産業界との接点がないので、どのように行えば良いかわからない。URAのような橋渡しをする人が今後重要になってくると思われ、博士の学位を取った方などのキャリアパスとしても考えていく必要がある。(国研等マネジメント層、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 246 本研究所では、消滅危機言語の記録保存、継承保存、など地域に根ざした研究活動や、コーパスをはじめとした言語資源の企業との共同研究などを積極的にこなしている一方、研究活動による特許などの知的財産は弱い、研究分野の性質上、やむをえないと感じている。(国研等マネジメント層、助教、研究員クラス、男性)
- 247 大学発ベンチャーは義務的にやらされているような感じを受ける。起業家精神からベンチャーを興した方を、しっかりバックアップできる仕組みが必要。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 248 育成については前述した通りポストが少なく一人にかかる負荷が多すぎると考えます(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 249 内燃機関研究組合AICE、変速機研究組合TRAMIは機能していると思う。〇〇大学は燃料電池開発の一環で地域企業との連携で成果を製品化する取り組みをしていて参考になると思った(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 250 弊社でも大学との共同研究の成果を大学との共同出願した経験があり、知財マネジメントについては大学も取組みを強化していることを実感しています。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 251 日本の大学や公的研究機関の産業界との共創は、諸外国に比べて遅れている。産業界から研究への拠出割合が少なく、これが産業化のボトルネックとなっている。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 252 民間との連携の意識は高まっているが、知財の取り扱いに関する柔軟性などが不十分である。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 253 当社においても産学連携を強化しておりますが、知的財産の権利化については大学側の知財保護については熱心であるものの、企業とサービス事業として連携をする姿勢はまだ足りていないと感じています。一方、人材育成機関としては非常に優秀な人材を育成しており、優秀な人材が最終的に大学や公的研究機関に在籍を続けることができない現状もあると思います。特に任期制の准教授雇用が優秀な人材に雇用継続不安を多大に与え、負の意味での人材流動を促していると感じています。(大企業の代表等、学長等クラス、女性)
- 254 先生方個々の意識はかなり高いと思います。物理的・制度的な環境も整ってきていると感じます。それが機能している産業とあまりうまく使えていない産業があるように見え、それぞれの業界の性質によっているような気がします。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 255 過去と比べて、各大学で産学連携を進めるための組織が充実し、連携をしやすくなったと感じています。大学には社会人ドクター制度での人材育成をお願いすることはあります。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 256 大学・研究機関と民間企業の間には、開発成果をどう活かすのか？という観点で、意識に大きな違いを感じます。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 257 大学の成果を企業が活用する仕組みはありますが、それがより活用されるような工夫がさらにあると望ましいです。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 258 部分的に捉えれば出来ている項目もあろうかと思えます。全般的に見ればより充実させることができるのではと感じております。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 259 日本の大学や公的研究機関は受け身であり、民間企業や地域、社会に対して積極的に活動しているとは感じません。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 260 民間企業との連携はうまくいっていると感じる(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 261 イノベーションや起業を目指す研究を大学の重要な役割の一つとするのであれば、大学の研究資金が国の資金だけでなく、研究成果の対価から得る比重を増すことで、自ずと実用化を目指した研究テーマや取り組みのスピードが求められてくるのではないかと思います。(大企業の代表等、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 企業家精神を持つ人材は年々増えていると思います。成功する起業家が出てくるにつれ、社会全体が起業家を認め、資金を提供する人、企業も増えてくると思います。国は実に様々な資金援助の仕組みを作っていると思いますが、少し細かく分れすぎているのではないのでしょうか？実行力のある官僚機構は実施項目を忠実にこなしているように見えますが、あまりの多くのテーマに力が分散されていると思います。もう少しテーマの集中をおこなわないと、効果の小さい多くのプログラムが乱立して、結果として何も大きな変化改革が進まないことを懸念しています。(大企業の代表等,その他,男性)
- 262 博士後期課程に進学する学生数の減少が懸念される。博士課程での研究資金の確保,博士を取得することに対するインセンティブに課題がある。(大企業の代表等,その他,男性)
- 263 産学連携には組織対組織の関係性が必要であり、過去大学側の整備が遅れ 組織(企業)対 個人(研究室)が多くて 連携が進まなかったと言われた。その後、多くの大学が 産学連携組織を作ったが、なかなかマッチングが進まない。 企業側も含めての経験値、意欲不足？(大企業の代表等,その他,男性)
- 264 ベンチャーの育成・環境の整備は日本の科学技術発展に大変重要な要因であると考えています。(大企業の代表等,その他,男性)
- 265 大学が知財の囲い込みをしようとする、契約に時間を要するなどが足かせになって共同研究などの取り組みが進みにくいと感じる。(大企業の代表等,その他,女性)
- 266 民間企業から見ると大学での研究成果を事業化するまでに多くの追加研究費や設備投資が必要であるのに対し、特許使用のロイヤリティも高く事業化できないことも多い。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 267 国の政策で形式的に産学交流は行いが、殆どの教員は興味を持っていない。また、大学の組織そのものが産学交流を阻害するように出来ている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 268 自由な研究を行える若手研究者の育成のためには、最低の資金が必要だが、その資金を提供している研究機関は少ない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 269 TLOなどの窓口は過去に比べて格段に使いやすくなった。また、大学発の企業の創成も増えたようだが、そのために規則の整備も進み、大学が大学発企業を監視、管理、制約するなど、大学の行き過ぎた支配が大学発企業の足を引っ張りまくっている。大学に置ける、ビジネスマンとしての人材教育は成されていないに等しく、研究室に丸投げ状態で、一般企業に就職した時、同年代の学部卒に負ける。企業ではリーダーシップ研修など、非常に優れた人材教育を組織的にやっている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 270 産学官の連携は、基盤研究においては学側に助教の参加が必須であるが、助教の時間的、マンパワー的な限界があり、基盤研究では連携で成果が上がりにくいのが現状。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 271 大学や公的研究機関が、土俵と一緒にやる、という状況にはならず、違う土俵で、橋渡しをする、という状況のため、まだまだ距離があり、成功事例もうまくいくやり方も少ないと感じている。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 272 技術・研究者と役割と、起業スキルの役割が一致するのが望ましいが、起業スキルは例えば○○○○大学院などの人材と研究者の交流会などで解消できるのではないかと考える。スタートアップ経営を知る人材は逆に技術的なネタを持っていない可能性が高く、そのマッチングを促進すれば、大学発技術の移転、有効活用が進むと考える(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 273 個人的に知る限り、それぞれの大学でこのパートのような視点で良く頑張っているとは思いますが、ただ、なんとも空回りをしている例もあるようで、残念です。ところで、挑戦を是とすることは起業家精神でしょうか？ この辺の意識がなんとも、今の国の考え違いのように思います。本気で挑戦する人を国の研究機関でサポートするという気がないと、いい研究成果は生まれません。近年、IT企業で成功者を生んでいるのは、時流や運とバックにスポンサーがいたり、といった環境によるものも大きく、本人の創造力や挑戦心だけの問題とは思えません。20年前の国研の勢いを取り戻すことは今やできませんが、少なくとも起業を是とするのはよろしくありません。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 274 大学発ベンチャー企業は、大手企業の下請けをさせられている感がある。資金の出し手である以上、このような対応をされるのかもしれないが、両社にとって発展性はない。このような企業は多くの場合、専門知識を持たない研究者が共同研究を無理強いされているように感じられる。ベンチャー企業は発明が優れていても、その企業家で生き延びることは至難である。財政獲得のための泥臭い製品の販売に耐えられるタフな精神を経営者は求められる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 275 大学と地方自治体との連携がかなり不足している(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 276 この10年において各大学が科学技術イノベーション人材の育成に向けて積極的に取り組んでいるように感じられるが、米中アジア諸外国に比較すると不十分に感じる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 277 弊社に入社する大学卒の学生を見ていると、非常にまじめで素直はあるが、イノベーションという言葉には、程遠い。大学から、何か、革新的な研究が出来た際には、大企業だけではなく、その分野に関係あると思われる、中小企業にも声をかけて頂けるとありがたい。また、本当の意味の、インターンシップを、産学で取り組めたら良いと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 278 今後も更に活用していきたい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 279 知財マネジメントや地域貢献については、この数年で体制が整い、また大学側のノウハウも蓄積してきているようにみられる。ただ、研究者の側がこのようなことを重視しない場合にはせっかくの体制もうまく機能しない。これは、研究者の側の意識改革も必要ではあるが、研究者があまりにも多忙でそのようなことに時間を割けない(あるいは時間を割くと内部的に評価が下がる)ことが原因であろう。イノベーション人材やクロスアポイント制度も含めて、研究者側の意識改革を促すと共に、他の問題との共通で、研究者側にこういったことにリソース(資金、時間、人材など)を割けるような余裕を与えることも必要である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 280 大学の責務には社会の変化に応じた教育の他、社会の遠い未来を見据えた教育もある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 281

- 282 産学官連携もちゃんとサポートできていない。サポートできる人材もない。使える人材が少なすぎる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 283 我々が携わっている研究分野(例えば技術雑誌など)で,公的研究機関が積極的に価値創出している活動はあまり見受けられない。か,マニアックすぎて良くわからない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 284 企業との連携において知財のマネジメントは重要であると考えているが,一般的なルール化が必要と感じる。地方創成は各地域の努力も必要。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 285 産学連携,地域創成活動は,比較的活発に行われていると思いますが,人材育成の観点での仕組みがもう少し充実してくると良いと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 286 大学と企業の連携については,企業が大学と連携していることを宣伝に用いている感じがします。また,大学から生まれた技術や発見,知恵などは,一般企業にとって本当に価値のあるモノなのだろうかという疑問があります。なかなか,文章では書くのは難しいのですが,大学の研究者がそれほどまでに素晴らしい技術や発見をして,世の中に貢献できているのかというそうではないように思われます。起業家精神と言っても研究者は起業家ではなく,起業家の社会人講師や教授は,実務経験のみで,理論を学んでなく,研究者気どりに成り上がるのもおかしいと思います。双方ができる研究者が必要だと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 287 大学との共同研究等で生み出された知財は,出願等に使える資金が限られているので,十分に保護されているわけではないと察します。また,共同研究するパートナーの姿勢(考え方)でその辺も大きく変わる為,世界グローバルの視点から対応する必要があります。保護されない状態で論文として世界に発信されると,折角の研究で生まれた成果が持ち逃げされてしまうことは明らかです。また,その成果を利用した社会貢献活動に寄与する起業家を養成し,世界に打って出るべきでしょう。スタートアップの経営は難しいものなので,社会貢献インパクト指数でも編み出して,選別しながらサポートすべきでしょう。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 288 結局のところは人それぞれであると考え。優秀な方は自走で研究成果を上げている一方,ポストで止まっている人材も多く,もう少し社会貢献できるよう教育システム全般を見直すべきではないかと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 289 当社は産学官連携によって設立された企業で,大学の研究成果の商品化を目指していましたが,それは今のところ実現できず,現在は〇〇大学医学部放射線科医局と共同で遠隔画像診断センターの運用を行い,地域医療の支援に携わらせていただいています。地方でも地域活性化に向けて人材育成や知財形成に取り組んでおられるものの,県単位という感じで格差を生んでいると感じています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 290 社会は大学に何を求めるのか?段階的に以下の機能が求められていると思います。①自立した社会人の育成?②自発的に活動できる研究者の育成?③独創的な研究成果の創出?一①は大学,②は大学院,③は研究センターがそれぞれ担うのが自然ですが,教員がすべての機能段階を垂直的に担っているのが実情で,何れの段階においても不十分な成果しか得られていないように感じます。教員スタッフの数が致命的に少ないことが根底にあると思います。研究資金の問題は二の次です。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 291 状況は,ここ10年で大きく変わってきている。ただ,DXやSDGsなどの流行り言葉にひきずられたテーマ設定だけでなく,基礎をじっくりやることに対する支援を忘れてはいけません。また,研究者に多様な視点と相手によって対応を変えて説明する技量も養わせるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 292 医薬品関係では,実際に,最終製品の上梓までのプロセスについて良く知らない大学関係者が殆ど。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 293 人材交流は多方面で進みつつあるが,文理融合型のイノベーションを推進する人材育成を強化していただきたい。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 294 起業家精神をもつ人材,産学連携については,意識が高まっていると感じており,国からの支援や,誘導も積極的に行われていると感じる。一方民間企業については,その性質上実利に目が向いており,哲学的なテーマ(未来のXXを考える,変革する等)については,理解を得ることが難しい(可能性があるのはトップダウンで動くときであることが多い)。民間企業や優秀な人材を得るには,給与を大幅に見直す必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 295 大学では産学連携室や本部などを中心に民間企業との連携活動を支援する活動が長く行われてきているが,その実態が主に支援であり,リードするレベルにはなっていないところが多い。大学の有する知と民間の有する社会課題や事業ニーズから事業や共同活動をプロデュースできる人材が大変不足しているし,そのような有能な人材を雇用するような人事,給与体制も大変不十分であると感じる。日本におけるアントレプレナーシップ教育は欧米諸国に比べると大きく遅れていると感じる。工学系学部や大学院ではその位置づけづらい大学が多い。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 296 民間との共同研究やコンサルタント制度は非常に希薄です。これがなければ,大学でのイノベーションは存在しないのです。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 297 産学連携や地域創生,それに資する人材育成に対する認識は広まってきたが,もっと工夫をしないと大きな成果にはつながらないと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 298 個人的に申し上げるならば,私の所属する大学は地域に根差した大学なので,地域貢献,地域への人材供給は不可欠である。そしてそれなりの成果もあげている。ただ,そのような努力が正当に評価されていないようにも感じる。大学と企業の連携については以前よりも状況が改善されているように思われる。日本の教育は「平均的な秀才」を育てるような形になっているので,リスクをとって独創的なことに挑戦する若手が少ない。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 299 各取り組みについては,各地域の危機意識を土台にして,積極的に取り組まれており,その活動に対しての政府側の支援も工夫されており充実してきている。人材の交流や育成については不十分であり,縄張り意識や囲い込みの意識も強く,育ってきた人材のさらなる発展を促すキャリアパスの形成が不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

- 300 企業からの大学への委託研究費の問題がある。平均的に日本の大学には2-300万円の委託研究費であるが、米国大学へは1千万円を超える例が多々ある。この問題には双方の課題があり、大学は委託研究に対してまじめにつきあってこなかった問題があり、企業は卒業生の確保のための経費と思っているくらいがある。大学の研究室で委託研究に専属した研究者を割り当てて、しっかりした報告書が書ける程度の委託研究費(1千万円以上)にすべきで、双方に努力が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 301 ・産学官連携：地方の大学と地元企業とが地域創生に資する研究開発を促進していくための更なる方策、例えば、このような場合の研究費の増額等の方策の検討を重ねていただき、国が更なる後押し策を構築いただきたいと思う。一方で、基礎研究を社会実装していくためには、一定の期間が必要であるので、すぐには社会実装できない基礎研究に対しても十分な配慮が必要であると考え、大学発スタートアップを促進するために、学生の海外のスタートアップへのインターンシップ留学制度の充実を検討していただくことも含め、グローバルな人材育成に力を入れていく必要があると考える。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 302 教育の現場では地域に密着した活動も行われているが、最終的に当該地域に止まるためには、大学を超えた取り組みが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 303 アメリカ、シンガポール等海外の事例に比べて特に日本が弱体なのはこの分野である。産学連携や地域コミュニティとの関係がどうしても限定的である(個人の責任というよりも歴史的背景によるところが大きい)。人材育成については、まだスタート地点にも立っていない感がある。内向きに閉じた鎖国的考え方/行動をまずは組織を作る人間が変える必要がある。日本の大学で教育を受ければ受けるほどイノベティブなセンスが失われるとの講演を聞いたことがある。早急な問題解決が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 304 企業との連携は増えているが、十分かと問われると欧米と比較して少ないのではないかと感じている。起業家精神を持つ人材育成の取り組みについては、大学からというよりは初・中等教育から必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 305 地域創生や、社会や産業の変化に応じた研究開発人材などは、大学の使命外の認識がまだ根強いことが課題(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 306 以前に比べて産学連携への圧力が高まっていると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 307 日本の大学では昔はあった研究室での技術員職員の制度が定員削減で殆ど崩れたため、大学院生を技術員として研究室の業績を上げることが理系では多くなってしまい、現在でもまだその意識が残っている。従って、学生は与えられたテーマをやるだけになってしまい、挑戦を是とする意識を持った人材は中々育たない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 308 地域創生などは、地方大学における研究開発が重要性を持つものと判断するが、特定の研究者のみに研究費が配分されているような傾向を感じる。また、科学技術イノベーション人材育成では、大学レベルではなく高校、さらには中学校段階からの生徒の意識改革などに、大学が貢献するようなことが有意義ではないかと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 309 ベンチャーをはじめとする民間企業との交流には依然として偏見がある。とくに民間を大学よりも下と見る傾向が強い。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 310 大学や研究機関はアウトサイダーを育てる機関ではない。アウトサイダーによるイノベーションは大学を飛び出て実施するもの。そのため目標として掲げることがおかしい。人材流動は極めて重要だが、上記トップダウン制度のもとますます非流動化している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 311 民間企業との間の人材流動や交流については、好事例を広く共有してほしい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 312 大学自体に、地域貢献ないし地域との連携に対する意識が乏しい場合が多い。地域私立大学のような大学では地域貢献等に尽力している場合もあるが、そういう大学は研究業績を挙げられる教員はいないことが多い。旧帝大のような研究上のキャンパシティの大きい大学が国際競争のみならず多様な人材を生み出せるようにすることが必要と考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 313 「つなぐ」人材が圧倒的に欠けているように感じています。大学の先生は、あくまでも「ツール」です。ツールを組み合わせる価値を作る人が「つなぐ」人材で、このような方々がおられてこそ、ツールが活きます。URAなどの制度もありますが、残念ながら下働きっぽい位置づけになってしまっている／そもそもURAが必要とするスキルを持っている方が少ないことが問題です。研究者ではなく、「つなぐ人材」に今まで以上に資源配分することが、やるべきことと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 314 大学評価の際に、TOP10%論文比率などばかりでなく、地域創生に資する人材育成などを評価項目に加えて重視する必要があるのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 315 再度、アカデミアと民間企業の役割を見直すべき。安易な産学協同に走りすぎか？(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 316 若手研究者と言えども、複数のテーマを手掛けるべきである。金のかからない(しかし重要な)研究テーマもいつも考えておき、外部資金が稼げない時でも困らないように自ら工夫すべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 317 総じて不十分です。地方大学の研究の中に、事業化可能性が高いものは数多く眠っています。一方で、それを事業として売上が立ち利益が上がるころに持って行くまで、ビジネス側の人材や企業の関与が不可欠です。大学側でその人材を抱え事業開発をしようとすれば、そのための予算確保が必要ですが、今の大学にその経済的余裕はなく、更に大学の既存事業(教育、研究、医療)に照らし、範疇外であるため国の予算措置は望めない状況にあります。ここは国として事業開発・社会実装を大学の取り組むべき事業とした予算措置をしない限りは、間接経費の中でやりくりしている、現状の域を越えることはできません。一方で、本来企業が将来の事業開発のネタを探索・抽出できる場が大学であるはずですが、その観点で基礎研究予算を確保している企業もごく限られています。企業側も研究予算を削減し続け、中央研究所は大半が閉鎖されて久しい状況です。両者に対して、しっかりと橋渡しをし、またその上での事業開発を行うための方向づけと予算づけ(金も大切ですが、人ほもっと大切)が必要と理解しています。この手の議論をできるのも、後10年、それを超えると、国の財源までが縮小均衡に陥りかねないと思っております。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 318 産学の人材の交流は比較的あるように思われるが、ある一定期間大学の人間が企業にとどまってまた大学に戻る、あるいはその逆のケースのような仕組みはあまり整っていない。企業の実情を知った人間あるいは大学の実情を知った人間がそれぞれ大学あるいは企業が活躍できるような仕組みをもっと作る必要があるのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 319 困難の点は、最優先順の違いにあるかと考える。「産」においては、経済的収支の黒字化が最優先であろう。結果、アイディアは公開するよりも経済的収支に寄与させることが優先されるだろう。「学」においては、現状では「(学術的)業績」が最優先であろう。結果、アイディアは公開することに重きが置かれよう。これらは幸い相反しないときもあるが、相反する場面は少なくない。ある一人の人材で見れば、こうした価値軸の相克の中で生き延びられる人しか残れない。この数は多くはあるまい。こうした価値軸の相克を乗り越えるための知恵が、制度上必要と思うことは少なくない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 320 価値創出に関しては、分野に大きく依存するが、コンピュータ・サイエンスの分野では、欧米や中国に比べ、著しく不足している。見かけ上の連携は活性化してきているようにも見えるが、民間でのイノベーションに繋がるケースは少ない。概して、形の上ではこれらに関して種々の整備が行われてきたが、トップダウンに整備されたものであり、ボトムアップ的に育ってきたわけではないところに問題がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 321 本パートが適切かどうかかわからないが、アメリカの公立大学は、貧困層や、家族で初めての大学生といった層をサポートする経済援助などがたくさんあり、社会の格差は正へ努力するミッションを持っている。日本の国立・公立大学ではこうした試みが乏しいと感じる。地域創生には特に大事ではないだろうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 322 全て主語がわからない。国か地方行政か大学か？(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 323 支援部門が、経常的な経費で運営されず競争的資金で運営されることから、支援システムの連続性や柔軟性を維持するのに難しさがある。ある程度の支援部門への投資が必要である。また企業意思決定が他の先進国のベンチャー企業に比べ遅く、産学連携の機動性がやや悪いと思われる。また金融部門からのこのような分野の投資が少なく、より多様な資金をバランスよく大学等の公的研究機関が集めやすくするシステム整備が必要であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 324 ムーンショット目標など、挑戦を是とする研究プロジェクトを増やした方が若者にやる気をだしてもらえるように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 325 挑戦する意識をもてるような教育がようやくここ10年くらい(WPIや卓越大学院)で進み始めており、それは評価できる。しかしWPIなどの新規事業は時限付きの予算措置であり、大学改革が迫りついていないため、既存の部局から新設部局への承継教職員の枠の移行は不十分であり、下手をすると立ち消えになりかねない。スクラップビルドではなく、ビルド&スクラップの発想で大学に基盤的経費を思い切って先渡しで予算措置し、その後回収するといった極端な戦略も必要ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 326 若手研究者問題と同根の問題が多々あると考えます(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 327 特に、批判的論文作成力および英語力と、統計解析の分野では日本は知らないうちに遅れてしまったのではないかと中国などを見ると、研究をする以前から、metaanalysisの論文が非常に多く出てきていた。これらは全般的な統計解析の力がなければできない論文であり、国家的にこれに取り組んでいたことがうかがえる。対して我が国は、実務として科学統計を専門的に取り扱い、研究者のサポートができるような機関があるのだろうか？(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 328 企業の価値創出意欲不足が甚だしく相手にならない。大学は資金不足で意欲があってもものが動かない。子供の時から教育から失敗だけをあげつらうマスコミの姿勢まで、冒険が評価されず、失敗だけを数える減点主義が跋扈しているので、若手学生の冒険心が摩滅してしまっている。今後何かが良くなるという展望は全く持てない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 329 問4については、むしろ問題として、企業側の姿勢も指摘することが必要であるように思われる。日本企業の多くが大学の研究力の一部の研究室を除いては高く評価していない。それ故に、大学と企業を両方渡り歩く人が上澄みの人材にはなっていないように思われる。逆に、大学側は、やはりベンチャーを生み出す姿勢が十分ではなく、企業と大学の間にまだ大きな溝があるように見える。一部、データ・サイエンスやAIなどの領域を除くと大きな差がある分野が多数残されている。なお、地方創生については、全く問題が異なる。基本的には、地方国立大学の工学部はさらに地場産業と密着する必要がある、そのような教育プログラムを用意する必要があるように思う。地方国立大学の工学部の教育と、研究力と、公設試、県庁の経済政策などがうまく連動して、本気で地方創生を考えないと、世界で勝負できる地方出身企業が出てこない。現在のインターネットの時代は、地方からグローバル市場に打って出る企業を育成しなくてはならない時代である。旧帝国大学等(もちろん〇〇大などはここに含まれるが、それ以外にも〇〇〇〇のような優良大学院大学も含む)のように世界の研究の先端で勝負している大学と、地方国立大学は役割が全く異なるので、それぞれに違うタイプのイノベーション人材を育成しなくてはならないが、その区分がうまくできていないように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 330 将来のイノベーションのためには、短期の成果を求めずに、広い分野の研究を進める必要があると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 331 ・「地域創生に資する研究」というふうに、目先の利益に役に立つ研究を追い求めること自体の妥当性が問われる。・「挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)」とあるが、起業家精神を持つことが挑戦の例として1つだけあがっていることに違和感がある。挑戦は学問の世界にもある。他方で、大学等で育成する取り組みを十分に行っても、その後のポスト獲得状況が不透明で不安なままでは、どんな取り組みも十分な成果を上げることは困難であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 332 地域創生については大学・公的研究機関のうち、それを担うべき機関を選定し、役割分担すべき。最先端と地域創生を同じ機関に依存するのは不効率。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 333 産学連携は加速しているが、その結果基礎研究が弱体化している。起業は、未だにリスクが大きく、勇気ある起業精神も持つ人しか起業できない。また起業後の支援環境も不十分である。民間企業との間の人材流動や交流は以前より若干活発化しつつあるが、いまだ不十分である。大学の研究教育において、地域創生を意識したものはほとんどない。大学では、社会のニーズに応じた人材育成すべく努力しているが、まだ結果に結びついていない。大学で取得しているプロジェクトや共同研究などの外部資金は、出口指向のものが多くなっており、挑戦的な研究教育が困難になっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 334 一部の大学を除き産学連携を支援する専門組織があまり機能していないように思われる。資金調達、知財管理、技術評価など多面的能力に通じた産学連携のハブとなる専門人材が必要である。ただし、このような多面的能力に秀でた人材やそれら人材を管理する組織能力は、大学に留まらず政府・民間部門ともに十分でないであろう。抜本的な改善は難しい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 335 地域創生を効果的に進めるために、自治体が運営する公設試、国の〇〇〇〇〇〇センター【公的研究機関名】、各地の大学(国公立、私立を含めて)が一体となって取り組む仕組みが望まれるのではなかろうか。現状は、『縦割り』によって、その潜在能力を十分に発揮できていないように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 336 日本で成功する起業は分野が限られていて、どの分野においても育成するという目的はそぐわない。地方大学の地域交流は積極的であると思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 337 医学・医療面の現状として、ゲノム研究、遺伝子治療研究等の開発時代から実装時代になってきているが、外資系企業が精力的であり、日本企業の実力が弱いことを実感する。海外の開発した検査システムや医薬品を日本が高額で購入消費している現状である。大学や民間企業の中のシーズを見出し、将来性の評価を行い、予算を付ける体制を強化する必要がある。一方、経済界のファンドを医学医療、科学の進歩に注入するようなシステムがあるかと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 338 官民や学際的な連携による人材育成は、理念として始まったところではないかと思うが、企業よりも大学のほうが若手を推薦することにハードルが高いような印象をもっている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 339 本質面に関していいますと、今の日本の大学の向いてる先が大企業である限り、溝は埋まらないと思われます。われわれのような最先端技術を使ったビジネス領域では、研究に関わっている人材はビジネス上で活躍してもらうには企業内の人材としては活躍範囲が狭いです。資本主義における研究開発は所有されてしまうため、国や大学などが率先してあまねく利用できるような環境が理想的ですが難しいですね。大企業以外は、多額のコストが必要である研究開発費に資金を回すことが難しいため、活躍できる人材としての採用が実際に難しいためです。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 340 地方は疲弊している印象が強いです。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 341 大学や公的機関で起業家精神を持つ人材を育成できているかとは別に、大学や公的機関ではできないような研究や技術開発を行うためにベンチャーを立ち上げる若者は増えてきていると感じる。彼らが活躍の場として海外ではなく日本の市場を選べるような環境の整備が必要だと思う。(起業家を育成するのではなく、受け止めるための社会環境の整備)(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 342 アメリカであっても起業家精神を持つ人材等を大学などで育成するという意識はMBAなど以外ではほとんどない。競争力のある研究結果を出すこと、その結果の啓蒙活動などは理解できるが、起業家精神を持つ人材等の育成は大学の本来目指すべき方向ではないと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 343 文科省やファンディング・エイジェンシーを含めて、産業界との協働推進については、一定程度進んできたように思うが、その具体的な取り組みの成果、それが人材育成につながっているかなどはみえづらく、その検証にはもう少し時間がかかるように思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 344 地域創生の重要性は高いと考えるが、若手研究者は特に任期付きで長くその土地に滞在するということが不明瞭であり、地域と積極的に関わりにくい土壤があると考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 345 知識に基づいた価値創出として、何を指標にするかにより、各研究分野の評価は異なると思われる。理工学においても、情報科学、医薬など短期的な成果、目に見える成果を価値とできる研究分野もあれば、物理、天文、数学など長期的な人材育成、設備の構築の結果として世界的な成果をあげられる研究分野もある。また、短期的な成果があがりやすい通信・情報分野においても、光デバイスなどの基礎研究設備、スパコンのような世界最先端のシステム構築にはある程度の人材育成と時間が必要となる。したがって、研究の評価においては、多面的な指標を用意するとともに、その多面的かつ多様性のある価値を理解できる研究マネジメント人材をも育成する必要がある。従来と比較して、世界に流れる知見、情報が急速に変化するなか、社会的価値、経済的価値と研究分野における成果を繋ぐためにも、柔軟な思考をもつ人材の育成は急務と感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 346 すべての項目について取り組みがなされていると考えられるが、現状で、どの取り組みが特に効果を発しているのか、あるいはすべてに地道に取り組むことが重要なのか、現状では自分には判断が難しい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 347 社会全体がいろいろな意味で不安定な状況下では、よほど恵まれた環境にないと、挑戦的な意識を持って研究に取り組むことは難しいのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 348 産学連携については、しかるべきところは順調に進んでいるように見受けられるが、NISTEPの統計等から見る限り「大学の研究資源を企業が生かしてない」例が多いように思われる。例えば、大学の特許の多くが海外企業に使われる状況になっているなど、企業の側に大きな課題があるのではないかと。また、人材育成という観点からは、大学の状況は相当に改善しつつある。もっとも、「大学が起業家精神を持つ人材」を作ることをよしとする理由はあまりよくわからないので、問いの意味がわからないが。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)

問4-02(403)に関連して、新たな価値の提案や創造はアカデミアの研究者だけでは困難。もっというと、多様なステークホルダーで対話するなどしてそれを生み出せる仕組みがもっとあっても良いと思う。問4-03(404)に関連して、リカレントにしても、職業訓練的なノリで技術習得に大学に学び直しに来るというのでは発想が貧困すぎる。新たな価値を見出すための「哲学」や「ものの見方」も合わせて学びにくるつもりで来てほしいものです。大学がそのような体制がうまく構築できていない面もあるので、そこは反省が必要。高卒ルーキーがたどるのと同じカリキュラムで社会人を教育するのは無理があるし、非効率的な面があるはず。加えて、大学の教職員だけでなく、学生の多様化が進むことも大変重要。社会人経由の学生を中心に子持ちの学生がキャンパスにあふれかえるぐらいになっても良い。個人的な経験で恐縮ですが、まともな社会人が学生や研究員でくると、研究室運営の面でも助かるし、学生の相談相手になったり、いろいろな面で研究室が明るくなった気がしている。教員は学生を支配している軍曹ではなく、多様な人材のファシリテーターにならなければいけないと思います。今こそ、教養が教員にとって大切だと強く思う今日このごろです。問4-05(408)に関連して、地域創生について、積極性はあるのだと思うが、産官学民の各セクターが、それぞれが何をするかで持続的で直接的な価値創造につながるか、が深堀りできていない印象。十分な役割分担を行い、ロードマップのようなものを描くための議論の場が必要。問3-07(310)の自由記述に示したとおり、地域イノベーションを起こす何らかの場の整備が必要で、それを大学や公的研究機関の内部に創るのでは十分なものにはならない。地域と共同、あるいは、地域主導で何らかのプラットフォームにし、そこに色々な大学や企業が入ってきたり、様々な地域の方が相談に来る大学の張り出し組織などを持続的に運営できるようになると理想的である。大学がうまくネットワーク化して、この点を支えることは可能とも思う。URAの全国組織のようなものがあると思うが【続く】

349 ,そういう役割を果たしても良いのではないかと。問4-04(407)に関連して、地域創生に資する人材の育成については、特にアカデミアの若手研究者側は、業績評価の観点で取り組みづらい側面がある。ボランティアとしてだけの貢献では不幸だし、成果が出た場合に適切な評価をしてもらう必要がある。でないと、内発的動機づけでやる人も増えないだろう。(現状、取り組みはあっても、大学などの組織がやらなきゃいけない状況だから頑張ってる、という意味での積極性で、持続性や将来展望を持って戦略的に行なわれているかは甚だ不明である。そんな状態だから、地域に信頼してもらいにくいのかも知れない。)また、若手人材は流動化が進んでいると思うが、様々な地域に行きうること、別の地域での経験などが活かせるような仕組みや制度づくりも重要と考える。若い人材が様々な地域を出入りしうること、この状況自体は、国としてはある種のチャンスなのではないかとも思う。その意味で、若い人がポジションの魅力を感じる程度に地方大学を強くすることは重要、ということでもあると思う。問4-07(410)は設問自体に意識の偏向を感じる。研究者はあまねく挑戦的であるべきと考えるが、その部分を十分に発揮できるための支援を国がしていないだけではないのか。起業家が増えないとしたら、それは社会の仕組みの問題であって、学術コミュニティだけの問題ではない。大企業がバタバタ潰れたり、あるいは、終身雇用制がより明確に崩壊していけば、勝手に起業家が増えると思います。つまり、旧態依然とした大企業を変に守るのをやめればよいだけなのでは？政府は、経団連ばかりを見すぎているように思います。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)

350 まだまだ模索している段階のように思える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

351 アントレプレナーシップやシンチズンシップ教育は、研究者に限らず、すべての人財に求められるものかと思います。研究者だけに越境型人財となることを求めるのではなく、あらゆるセクターのなかで、セクター間の連携を促せる人財を発掘していけるシステム構築が実現できれば、と考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

352 ○問4-01民間企業と組織的な連携、問4-02ベンチャー企業の設立や事業展開は、いずれも、大学・公的研究機関や学部により取組の程度が大きく異なり、平均しての回答は困難なため、「3」と回答した。○日本の大学や公的研究機関と民間企業との間の人材流動は不十分である。特に、大学や公的研究機関から民間企業への転職はほぼ見られず、民間企業から大学や公的研究機関への転職も定年間の産学連携部門への転職が一定みられるものの、他は、無いわけではないが、少数の個別事例に限られていると考える。大学や公的研究機関と民間企業との間の双方向の人材流動、一人の人のキャリアパスにおいて大学や公的研究機関と民間企業との間を一度だけでなく何度も行き来できる人材流動を促進することが必要である。○地域創生に資する人材の育成に取り組んでいる大学・公的研究機関は少ないと考える。もっと増やしていくことが必要。○日本の大学や公的研究機関において、社会や産業の変化を研究者に十分に伝えているようには思えないが、競争的資金を多く獲得しないと研究の遂行が困難な分野では、競争的資金への応募に際して必然的に社会や産業の変化を踏まえる必要があることから、全般的には「3」と回答した。○日本の大学や公的研究機関における挑戦を是とする意識を持った人材(起業家精神を持つ人材等)を育成するための教育は不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)

353 問4-07は民間においても課題であり、社会全体の再設計が必要(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)

354 現場の問題を解決するための研究ができる環境がなくなって来つつあるのではないかと。環境には、時間的余裕と予算が含まれる。研究技術の高度化に伴い、一人で現場の問題から細胞レベルや遺伝子レベルまでの研究を扱うことは難しくなってきたので、研究チーム又は研究グループによる共同研究の推進がより一層重要になってきたと思う。それを支援する環境を作ることが必要。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)

355 日本は、ピラミッド型の組織構造であり、徐々に脱落していく仕組みが出来上がっている。これを台形構造にして、失敗を許容していく、人材育成に変えなければ、挑戦は生まれにくい。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)

356 産学連携について一部の国立大学に偏っている状況がみられることを心配しています。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)

357 イノベーション人材の育成については、思い切った若手登用が必要ではないでしょうか。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)

358 民間との連携、地方創生のために大学があるわけではなく、将来においてそれらを担いうる人材を育成することが大学に求められることであろう。当初からそれを目指す大学があることは問題ないが、あたかもすべての大学に一般的にそのような使命があるかのような風潮は是正されるべきである。イノベーション人材育成は、問3自由記述に記載したように、日本の大学が昭和30年代のような体制であり続け、広い視野、広い基礎能力をもつ人材を育てていないことに根本的な原因がある。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)

359 地域創生に資する人材の育成、研究やイノベーションの創出に取り組まれているが、東京一極集中はあまり改善されていない。より、積極的な取り組みが必要ではないかと考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)

360 地方創生では、多くの大学の研究者が地域に入り、地域とともに新たな産業を生み出している事例やモデルが多くある。私も地域活性化学会に所属し、多くの地域資源を生かした産業創出に関わってきた。この分野では、研究者のはたしている役割は大きく成果を出していると感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)

-
- 361 地域創生や民間との交流に資する人材育成は、それを進めようとする研究者の「業績」を「評価」する指標がない限り、進まない。研究の「質の評価」の「視点」が変わらない限り、本パートに関連する内容は、進まないだろうと思う。URAやコーディネータのような職種は、ここに関連する内容を進めるためにあるのかもしれないが、URAやコーディネータだけで進められるような内容では、ない。また、それらの職種における「業績評価」も、いまだに確立していないように思える。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
-
- 362 大学と企業で共同で研究をすることや、大学等のベンチャー企業設立などは増えてきている印象がある。大学のもっている雛形が企業からみるとかなり独特なことが多いようにも思うが、大学の中に一人でもビジネスの勘所がある人がいると、上手に大学側を調整してうまくいくことが多く、そういった人が増えてきているようにも思うので、大学・公的研究機関と民間企業で、双方を補いあいながら相乗効果があるような開発等は引き続き進めて欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
-

(裏白紙)

パート 5

大学の機能拡張と戦略的経営

(裏白紙)

Q501. 自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	9.6	7.7	11.0	18.2	24.4	21.8	7.2	33,085	5.4	0.12	3.7	5.6	7.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
	重点プログラム研究者	8.6	7.4	15.2	17.6	23.0	21.1	7.0	734	5.2	0.15	3.4	5.4	7.1	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
	人文・社会科学系研究者	4.5	1.9	14.9	12.5	32.6	26.3	7.2	1,931	5.8	0.34	4.3	5.9	7.3	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	大学マネジメント層	0.8	1.2	13.4	24.3	40.5	17.0	2.8	247	5.4	0.00	4.0	5.4	6.5	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
	大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	9.9	1.0	6.4	8.9	23.7	35.7	14.5	6,276	6.9	0.20	5.4	6.9	8.0	6.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	13.6	6.8	11.2	15.8	20.7	23.1	8.7	9,403	5.6	0.26	3.7	5.8	7.4	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	6.7	7.0	14.5	23.3	28.7	16.5	3.2	8,318	4.9	0.21	3.5	5.1	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第4グループ	7.7	14.0	10.7	22.4	24.8	15.9	4.4	9,089	4.7	0.27	3.1	4.9	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	理学	11.6	4.4	9.5	13.9	23.0	24.0	13.6	4,858	6.1	0.28	4.3	6.2	7.7	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	工学・農学	7.9	7.7	11.2	19.3	24.0	23.9	6.0	14,670	5.4	0.17	3.7	5.5	7.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	保健	10.6	8.9	11.2	18.6	25.4	18.9	6.4	13,558	5.2	0.21	3.5	5.4	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	臨床	2.9	10.0	4.5	16.9	30.3	23.7	11.7	2,483	5.8	0.49	4.3	5.9	7.4	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	臨床以外	12.4	8.7	12.7	19.0	24.3	17.8	5.2	11,075	5.0	0.13	3.4	5.2	6.8	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
	教授	7.5	7.7	13.0	17.5	27.4	20.6	6.2	10,816	5.3	0.20	3.6	5.5	7.0	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
	准教授	9.8	6.6	10.4	17.8	24.1	22.8	8.4	12,542	5.6	0.21	3.8	5.7	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	助教	11.5	9.1	9.5	19.5	21.5	22.0	6.9	9,727	5.3	0.23	3.6	5.5	7.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	男性	9.1	7.6	11.3	18.6	24.3	21.2	7.8	27,871	5.4	0.14	3.7	5.5	7.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	女性	11.9	8.2	9.2	16.1	24.9	25.1	4.5	5,214	5.4	0.17	3.8	5.7	7.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期有	10.1	5.7	9.9	15.0	24.5	26.7	8.2	9,259	5.8	0.23	4.1	6.0	7.4	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	9.4	8.5	11.4	19.5	24.4	20.0	6.9	23,826	5.2	0.15	3.6	5.4	7.0	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q502. 自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分、大学のブランディング等)を十分に行っていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分らない	6点尺度 (%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4 分点	中央値	第3 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	4.8	7.8	11.9	15.8	27.2	24.2	8.2	33,085	5.5	0.13	3.8	5.7	7.3	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
	重点プログラム研究者	4.7	8.6	14.5	18.0	23.8	23.8	6.6	734	5.3	0.15	3.4	5.5	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
	人文・社会科学系研究者	3.4	5.1	9.8	17.6	27.5	25.3	11.3	1,931	5.9	0.36	4.2	6.0	7.5	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	大学マネジメント層	0.4	1.2	13.8	25.9	32.4	21.1	5.3	247	5.5	0.00	4.0	5.5	6.8	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
	企業全体	15.8	9.4	23.9	28.6	15.9	6.4	0.0	4,098	3.7	0.18	2.5	3.8	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
	大企業	19.2	5.1	14.1	25.6	30.8	5.1	0.0	831	4.4	0.16	3.4	4.7	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
	中小企業・大学発ベンチャー	14.9	10.5	26.3	29.4	12.2	6.7	0.0	3,267	3.5	0.23	2.4	3.7	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
	俯瞰的な視点を持つ者	7.5	8.1	25.0	26.9	26.3	6.3	0.0	934	3.9	0.16	2.7	4.1	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学グループ	第1グループ	8.0	4.0	13.2	5.6	27.2	32.5	9.5	6,276	6.2	0.24	5.0	6.4	7.6	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
	第2グループ	5.9	7.4	10.4	15.9	20.5	26.0	13.9	9,403	5.9	0.25	3.9	6.1	7.7	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
	第3グループ	5.1	6.0	15.2	18.8	33.7	18.6	2.6	8,318	5.1	0.22	3.6	5.4	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
	第4グループ	1.3	12.5	9.7	20.2	28.1	21.6	6.7	9,089	5.1	0.27	3.5	5.4	6.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
大学部局分野	理学	8.5	6.1	14.5	11.3	28.4	19.8	11.4	4,858	5.7	0.30	3.7	5.8	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
	工学・農学	3.3	7.4	12.3	15.4	25.2	29.7	6.7	14,670	5.6	0.17	3.8	5.9	7.4	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
	保健	5.1	8.8	10.6	18.0	28.9	19.8	8.8	13,558	5.4	0.22	3.7	5.6	7.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
	臨床	3.6	9.5	10.1	11.7	31.8	11.0	22.3	2,483	5.9	0.46	4.0	5.9	8.1	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
大学自然科学研究者	臨床以外	5.5	8.6	10.7	19.4	28.3	21.7	5.7	11,075	5.3	0.13	3.7	5.5	7.0	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
	教授	3.5	8.1	10.8	20.4	28.4	20.8	7.9	10,816	5.4	0.20	3.8	5.5	7.0	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
	准教授	3.8	6.4	12.4	13.8	27.5	27.8	8.5	12,542	5.7	0.20	4.0	5.9	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	助教	7.7	9.3	12.5	13.4	25.5	23.3	8.2	9,727	5.4	0.27	3.5	5.7	7.3	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
性別	男性	4.4	7.3	12.2	14.6	28.2	24.7	8.5	27,871	5.6	0.15	3.8	5.8	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
	女性	7.1	10.2	10.5	22.3	22.0	21.2	6.8	5,214	5.2	0.18	3.5	5.3	7.0	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期	任期有	6.7	7.0	10.1	13.1	26.1	28.1	8.9	9,259	5.8	0.21	4.1	6.1	7.5	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
	任期無	4.1	8.1	12.6	16.9	27.6	22.6	8.0	23,826	5.4	0.15	3.7	5.6	7.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q503. 多様な財源（企業からの共同研究資金、寄附金、ESG投資・インパクト投資等）を確保するための取組を十分に行っていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度 (%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者	11.6	7.3	15.0	21.4	21.6	16.9	6.2	33,085	5.0	0.12	3.3	5.0	6.8	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
	重点プログラム研究者	11.3	9.4	13.7	14.5	25.8	20.3	5.1	734	5.1	0.15	3.2	5.4	6.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
	人文・社会科学系研究者	6.6	5.0	14.0	17.4	21.4	30.6	5.0	1,931	5.6	0.40	3.7	5.8	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	大学マネジメント層	0.0	3.6	17.0	31.6	33.6	13.8	0.4	247	4.8	0.00	3.6	4.9	6.1	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
	企業全体	17.1	6.6	30.8	27.6	11.7	4.8	1.5	4,098	3.6	0.18	2.4	3.6	4.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
	大企業	19.2	3.2	24.4	25.6	20.5	6.4	0.6	831	4.1	0.17	2.8	4.2	5.6	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
	中小企業・大学発ベンチャー	16.6	7.4	32.4	28.0	9.5	4.4	1.7	3,267	3.4	0.22	2.4	3.4	4.7	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
	俯瞰的な視点を持つ者	8.8	8.8	32.5	28.8	16.9	3.8	0.6	934	3.5	0.16	2.4	3.6	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
大学の自然科学研究者	第1グループ	9.9	2.6	10.7	8.2	25.8	29.9	13.0	6,276	6.4	0.24	5.1	6.5	7.8	6.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
	第2グループ	17.2	4.9	17.2	13.5	20.7	17.8	8.7	9,403	5.3	0.27	3.2	5.5	7.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
	第3グループ	9.1	6.2	13.8	34.3	17.1	17.6	2.0	8,318	4.7	0.20	3.5	4.6	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
	第4グループ	9.3	14.1	16.6	27.0	23.9	6.2	2.9	9,089	4.0	0.25	2.5	4.2	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
	理学	15.1	5.6	15.9	13.3	23.8	18.9	7.5	4,858	5.3	0.30	3.3	5.5	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
	工学・農学	10.2	7.5	13.7	20.7	23.6	19.3	5.1	14,670	5.1	0.17	3.4	5.2	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
	保健	11.9	7.7	16.0	25.1	18.7	13.6	7.0	13,558	4.8	0.21	3.2	4.7	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
	臨床	6.0	7.5	18.3	20.5	13.0	17.5	17.2	2,483	5.4	0.47	3.1	5.1	7.7	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	臨床以外	13.2	7.8	15.5	26.1	20.0	12.7	4.7	11,075	4.7	0.12	3.2	4.6	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
	教授	8.9	9.1	12.5	24.7	23.8	16.6	4.4	10,816	4.9	0.19	3.4	4.9	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
職位	准教授	10.1	5.2	15.5	19.2	25.3	17.8	6.9	12,542	5.2	0.20	3.5	5.3	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
	助教	16.6	7.9	17.0	20.7	14.4	16.0	7.4	9,727	4.9	0.25	2.9	4.7	6.9	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	男性	11.0	7.5	14.7	22.0	22.0	16.5	6.4	27,871	5.0	0.14	3.3	5.0	6.7	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
	女性	14.9	6.4	16.3	18.3	19.8	18.8	5.6	5,214	5.1	0.17	3.2	5.1	6.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期	任期有	13.8	4.5	14.7	21.4	18.6	19.7	7.3	9,259	5.3	0.22	3.5	5.2	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	
	任期無	10.8	8.4	15.1	21.4	22.8	15.8	5.8	23,826	4.9	0.14	3.2	5.0	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q504. 大学は、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、新たな社会変革を牽引することを目的とした取組を十分に行っていると思いますか。

		分からない	2021年度調査										各年の指数					指数の変化						
			6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指数	指数の 標準誤 差	第4 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年
			1	2	3	4	5	6																
集計グループ	大学の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学マネジメント層	2.0	2.8	18.2	41.7	28.3	6.5	0.4	247	4.4	3.5	4.4	5.6	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	企業全体	14.9	8.6	35.0	25.1	13.0	2.7	0.8	4,098	3.3	0.17	2.3	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	12.2	3.8	26.3	29.5	24.4	3.8	0.0	831	4.0	0.15	2.8	4.1	5.4	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	15.6	9.8	37.2	24.0	10.1	2.4	1.0	3,267	3.1	0.21	2.2	3.1	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	6.3	7.5	35.6	31.3	13.8	5.6	0.0	934	3.5	0.15	2.4	3.5	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期	任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q505. 柔軟な大学経営を行うための制度整備※は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
			1	2	3	4	5	6																
集計グループ	大学の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学マネジメント層	4.0	8.5	37.7	33.6	10.9	4.9	0.4	247	3.3	0.00	2.4	3.4	4.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	企業全体	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	俯瞰的な視点を持つ者	11.3	19.4	43.8	16.9	8.1	0.6	0.0	934	2.4	0.14	1.8	2.6	3.7	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	職位	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の自然科学研究者	教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q506. 大学の機能拡張と戦略的経営のパートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。

- 1 URAがあまり役に立っているとは思えない。URAの職員は、大学が抱えるのではなく、文科省に所属させた方が機能すると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 単年度予算の制度がある限り共同研究資金、寄付金、設備利用料は有効に活用できない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 所属大学は巨大なので、ある程度機能拡張や経営戦略を検討する資金も余裕もあると思いますが、単科や地方大学などは財源確保などの面でも非常に大変なのではないかと思います。基礎研究の立場からいうと、ひとつの大学に人も金も集中するのは危険な兆候と感じます。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 4 501については、情報収集はされているが、分析をどのようにしているかわからない。通常の教員にあまり伝わってこない。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 5 大学の使命と特殊性を考えると、その長は学内構成員から選出される必要があると感じるが、長を補佐する本部執行部(理事副学長や副理事,事務部門役職者)の一定数は、それぞれの専門性を考慮して外部から迎えるべきだと感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 6 十分に情報収集・分析をしていると思うが、その結果、総花的で何かに特化した強みが感じられないのが問題だと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 7 論文の数を気にし過ぎです。数ではなく、質が何より大切です。一年に1報でも質の高い論文を書くことが大切だと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 8 戦略的経営がうまく行くかの鍵は、大学を誰が評価するかによるところがあります。会社なら、顧客(=売上)をみて株主が判断します。大学の場合にはその評価者が曖昧、もしくは、機能的な評価になっていないと思います。これまで通り、国が(間接的、ないしは、直接的に)評価するのであれば、これまで通りの運営になります(それが悪い場面といい場面がありますので、それがダメというわけではありません)。一方で、大学債、もしくは、株に相当するものなどがあれば、市場の判断になります。教育や基礎科学を市場原理で推し量ることについて、異論があることは認めますが、基礎科学を応援する「株主」が要る可能性も十分にあり、大学間の競争になるため、このような制度があってもよいと思います(たとえば、教員数や学生数などの指標からある上限を決めて、その範囲内での「株券」発行を認めるなど)。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 9 大学の支援は多いけれど、自由な発想での研究を支援する土壌は〇大に比べて弱いように思いますし、ブランディング力は〇〇〇大に比べて弱いように思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 10 よく話を聞くのは、「教員削減」、「予算削減」、「やらなければ減らず、やって現状維持」であり、削減して生まれたものを使ってどのようなポリシーでどの程度人材やお金を投資(改革のための原資の配分)して何を実現したいのかという話はほとんど聞かない。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 11 所属大学は、大学として運営やブランディングに力を入れていると感じていますが、多様な財源を確保する取り組みは、少なくとも対内には感じていません。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 12 論文のダウンロードの自由度は高く研究を行う上で支障はない一方、もう少しPIに対するレクチャーコースなどはあっても良いと思う。どのような経営・運営が理想かなど、シニア研究者やシニア実業家などの財界も含めて、多くの意見を聞く機会などがほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 13 首都圏の大学と比較して十分とはいえない。意識等には地域性の影響もあると考えている。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 14 本パートのことは、その是非についてまだ議論があると思いますので、十分・不十分で評価することとは思いません。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 15 学内でのファンドがあれば、より基礎研究に使えると思う。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,助教、研究員クラス,女性)
- 16 寄附講座や共同研究講座の設置数が多いだけでは大学の機能が拡張したとは言えないと思う。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 17 私が所属する大学は、大きな組織を有効に活用し、本パートについて十分な取り組みを行っていると思います。大変恵まれた環境にあり、感謝しています。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 18 大学の規模が大きくてよくわからないのが本音(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 19 大学運営のイノベーションは十分に行われていると感じている。一方、運営の改革・変遷が定常的、頻繁に起こっており、それに対応するために教員レベルで多くの時間・労力を割く必要がある。落ち着いて研究・教育に専念するための環境構築が不十分であると思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 20 少なくとも私の所属する部局では、不思議なことと思うのですが、自然と現状と将来に合う人事が行われているように思います。不思議なことですが、研究面で研究者が納得する人を選ぶと、結果として将来性のある分野の人が採用されるようです。むしろ大学本部が中心になった人事の方が、現時点での大学の経営にひきずられ効果的な人事が行われていないように思います。専門家が判断し、それを監視する制度が適当だと思いますが、現在は混在していてうまくいっていないように思います。政府と大学の関係でも似たようなことが起こっているのではないかと。と思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)

- 21 学長が替わる度に人員や予算が変わるような日本の大学では、長期展望は描けないと思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 22 本学は、組織が大きい分、大学全体の運営や、大学における自分自身の立ち位置を深く考える機会と場所が少ないように思えます。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 23 大学は努力しているが、政府からの予算が毎年削られているのは見直すべきである。教育研究への投資は重要である。国はもっと予算を掛けてもよい。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 24 文科省から出向している役員と話す機会があったが、トップダウンで強引に進めることに何の疑問を持っておらず(事務的手間の増大による研究時間の削減などを真剣に考慮しない)、研究者の立場を理解してもらい取り組みが必要だと感じている。一方で学会会議の問題など研究者の意見を政治が封殺する動きもあり、今後の日本の行く先を大変悲観している。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 25 大学では自己改革の取り組みが積極的に行われているが、問2-14に記したように、生産性への影響をかなりシビアにモニターしながら行わないと、新しい施策の乱立には負の側面も大きいと懸念される。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 26 大学は組織が大きくて、物事を改善するのが難しいように思えます。科研費の額と期間を増やし、能力のある研究者が自分の身の回りを長期計画で整備できる仕組みにした方が速やかに物事が改善すると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 27 大学は十分な取り組みを行なっていると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 28 ブランディングを行うなどの取り組みが、大学教育に関して全く素人の経営コンサルタントや法律家を中心としたチームであることに、全くブランディングなどをまじめに行うつもりがないのがよくわかる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 29 大きな大学においては、一教員が大学全体の状況を把握することが簡単ではない場合もあると想像される。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 30 大学の機能拡張と戦略的経営にかかる取り組みは、多くが政府主導のものであり、その評価もアカデミアや社会による自律的なものではなく、文部科学省によってなされている。長年、このような形が続いており、それへの対応のための大学教員の負担は増大が続いているが、この間、国際的な種々の評価指標による我が国の大学ランキングの推移は好ましいものとはいえない。大学改革の施策の在り方を抜本的に検討する必要があるのではないか。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 31 個々の教員の、教育や研究の情報の収集は頻繁に行われているが、分析して、向上につなげていく仕組みは周知されていない。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 32 構成員の研究を組織が把握しているとは思えない。まず現状を把握し、研究者同士を組織的につなげる必要がある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 33 過去に行った取組がその後上手くいったのか、失敗したのかの評価や報告がないため、大学執行部でもいろいろと変えようとしているのは感じるが、それがどのくらい効果があるのかが今のところ見えてこない。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 34 大学執行部の動きや意向は、下々の末端教員には届かない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 35 大学は組織が大きく、また強いトップダウンの仕組みがある訳でもないで、全体としての動きにそう統一感はないと思う(呼びかけはあるが、トップも数年で変わるし、あまりビビッドには伝わらない)。どっちかと言えば、文科省が言ったので、とりあえず、そうまじょう的な、意思も戦略も何もない形の変革が多いように思う。大学の規模にもよるが、大型の総合大学は、ブランディングとか言わずに、研究者に自由にやらせる方が、良いと思う。教育の充実は、前にも書いたが、教員の教育業務をきちんと評価しないと実現しない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 36 これまでの大学経営の状況については、わからないが、現在では力を入れて取り組んでいると伺っているので、今後を期待したい。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 37 大学の私物化が進んでおり、「大学のあるべき姿、役割」について考えていると思えない。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 38 本学の、人材、教育、研究、環境におけるポテンシャルは極めて高いと思われ、長い歴史に根ざした好イメージもあり、社会からの期待も大きいと思われる。しかしながら、仲良し気質が強く、競争を嫌う風潮があると感じる。本学のブランド力および各評価指標は、もっと高いところを目指すべきである。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 39 この点に関して、経営執行部からのメッセージが各部局員には伝わっていない。なので、大学幹部がどれだけの計画・努力をしているのかが実際のところ、よくわからない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 40 研究資金に関しては国の科学研究費がメインであり、財源の多様性は限られているという印象を受ける。クラウドファンディングなどを活用することにより、財源を多様化したい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 41 本学では、45歳以下の若手に環境整備のための助成金(300万円を9件)を2021年度から開始してくれました。また、学内の予算配分の見直しを行い、〇〇大学学術研究の予算は、1000万円から2000万円に増額しました。総合大学としての利点を生かし、学部横断型の共同研究が行えるような研究サポート体制は、かなり整っていると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 42 戦略的経営については分からないことも多いが、自己改革を進めていくための取り組みはこれからの課題と感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 43 大学として全学として、研究者を育成しようとする風土や、応援しようとする風土があることはとても感じます。ただ、部局の風土が全くそれと逆行しているため、全学の支援体制を活用しない、もしくはチャレンジしない若手研究者が腐っていつています。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 44 多様な財源を確保するための取組はなされていると感じますが、それを活用できる部署は限られている(偏りがある)と考えております。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 45 自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分,大学のブランディング等)に取り組んでいる様子は窺えるが、正しい方向の取り組みかどうかは現段階では留保がつくと感じています。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 46 昨今の報道の通りである。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 47 経営戦略を追いすぎて、研究者・職員の給料を削減＋人員削減し負担を増加しているので、研究する時間が取れない。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 48 学内では、良い研究成果に対する奨励、例えば「優秀論文表彰」などの新しい制度は積極的に検討されます。ただし、他の大学と比べてすでに大幅に遅れているところがありますので、今後の改善の余地が十分あります。企業との共同研究の実施にも充実なサポート体制が利用できます。ただし、それぞれの事例の限りがありますので、実際の共同研究の実施では、複雑な場面に対する知的財産の管理方法には力不足を感じています。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 49 上記の質問に関する取り組みが、一般に大学では、特に私立大学では重要な課題として取り組まれている。が、その取り組みへの国からの要望と審査が厳しく、大学もこれを掲げる余りに、実質的に、しわ寄せが現場に来ており、教員の研究や人材教育に充てる時間が奪われており、本末転倒感が否めないのが現状である。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 50 経営者のトップが学長だと思うのだが、あまり企業等の経験などが無いので、経営面の情報収集・分析等には長けていないように思うし、戦略は見えてこない。ただ、学生を主体とする大学を目指した自己改革は、現職の学長になってから少しずつ動き出している部分があり、評価したい。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 51 執行部が変われば状況は大きく変わる。よくなる場合もあれば悪くなる場合もあるだろうが、学長選挙の度に振れ幅が大きく、安定しないのはどうにかならないものか。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 52 研究・教育への活動を削って、大学の広報活動への強制的な協力が間接的にでも求められ、何でも教員に押し付け、結局は個々の教員の犠牲で何とかするやり方は根本的に間違っている。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,女性)
- 53 私立大学における大学の戦略的研究については、生き残りをかけた大変重要な側面を持ちます。しかし、その先進研究のみに邁進させるあまり、基礎研究がおろそかになる傾向があると感じています。大学教育・研究の意味からも科学的基礎研究にも確実な評価と予算措置を講じる方向性も必要と感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 54 研究成果の分析および分析結果の公開は進んでいます。しかしながら人事評価は遅々として変化していません。第一線に戻れなくなった壮年の研究者を放置せず、活かす方法を考えなければ、優秀な若手の登用が進まないように思います。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 55 内部情報に関わるため詳細は記載しないが、これまで大学に研究の足を引っ張られた(間接経費割合の大幅な増額、受講者1名の講義の開講による教育負担増、担当する全講義の配置転換・組み直し、研究室紹介・勧誘の禁止など)印象が助けて頂いた印象(テニユアトラック制度など)に優っており、執行部には憤慨している。一方で、現場の声を上層部に届け、経営戦略が改善したケースもあり、こうした活動に尽力なさった部局の上司には心から感謝しています。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 56 大学としては十二分に色々な活動をしていただいており、組織改革、財源確保、ブランディングは第三者から見ると限界が来ているとは思。アメリカの大学と寄付金が3桁近く違う理由は、文化や宗教的理由が大きい。根本的な財源確保を考えるならば日本の大学全体で日本独自の文化、宗教にあった財源確保方法を考える必要があるとは思。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 57 他企業と提携して開発した商品などを通じて、大学のブランディングが行われている。また、特に地元企業と共同研究を行い財源を確保する取り組みを行っていると思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 58 組織を運営する人が考える方策と現場の教員が考える方針は必ずしも一致しないと感じています。組織としては、教員に多様な財源を、と呼びかけ、それに従事する人の確保もしているとは思いますが、学内運営にかかわる一部の方々の意見だけではなく、できるだけ広い意見を聞き、有用な取組をしてほしいです。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 59 所属大学では、最近、女性PIや外国人PIの積極的な採用や、大学院生の経済的支援体制の強化、共同利用機器の環境の改善、組織改革など、旧来の方針にとらわれない挑戦的な取り組みを次々に始めている。5年後、10年後に所属大学の研究、教育環境が大きく改善されることを期待している。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 60 私の大学は日本の大学では珍しく、曖昧な立場を取らず、「応用研究の拠点」を謳っています。これが素晴らしく、研究活動の評価にもその基準があります。すると、入学する学生にも波及し、意思のある学生が入ってきます。このような色を各大学がもつ必要があり、全国一律で偏差値だけの学生募集をしている限り日本の未来は暗いと思っています。大学が色をきちんと持ち、産業界が大学の色で卒業生を物色をするようになることを願っています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 61 私達の大学は、企業との共同研究を推進しようとしています。そのため、教員の多忙化を招き、大学の本来の役割が十分に果たせなくなっています。(大学の自然科学研究者,第3G,農学,教授、部局長等クラス,男性)

- 62 大学の場合、組織の見直しや改革は教育や社会貢献にウェイトを置く方向でなされることが多く、研究面では必ずしも良い方に向かっているとは思えない。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
- 63 研究者目線からみると大学の戦略は研究の推進や教育の充実を第1に考えて経営を行っているのか、疑問に感じる人が多いです。とにかく、業務をこなしていると研究に携わる時間が極端に短くなります。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 64 本パートについては、末端の研究者として所属組織の活動を十分に把握していないこともあり、正しく評価できていない可能性があります。大学のブランディングについては最近、取り組みが始まったところです。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 65 高い意識で努力していると思うが、経営や分析に人的資源を割いて、教育・研究分野を圧迫している。内部評価や自己評価は必要だと思う。大学の評価や分析は外注または文科省直属の分析チームが行えば良い。大学はその結果に基づいて改善計画を作るなどの効率化を図れないか。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 66 エグゼクティブ人材の多様化がもっと必要と感じる。世界もしくは国内の競争によってイノベーションを煽ることも大事だと思うが、特に国内の大学間の協調を進めて日本という国単位で技術革新を目指すような取り組みも必要ではないかと感じる。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
- 67 年々基盤的予算が削られていく中で、抜本的な自己改革を行う体力は削られている。目の前の課題に対処療法的に処置するか、あるいは費用は低いが効果も小さいと思われるような細々とした取り組みを重ねているだけに見える。財源確保といっても、地方大学ではそもそも地域経済に制約が大きいことから、都市部にある大学に比べて不利であると感じる。弊学の所属部署は地域連携による様々な主体との取り組みは、質量ともに大きな成果を上げていると考えているが、経済的なメリットでいえば、微々たるものであろう。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、男性)
- 68 大学として財源確保をするための戦略的経営は現場の各部署へ負担を強いる形式となっている。トップダウン式の大学の方針に従わなければ運営交付金やポジション数などを与えない交換条件となっており、現場での研究活動以外の負担が大きいため、大学としての戦略的経営は大学のためだけのように見え、研究者の研究活動支援になっているのか疑問である。とくに臨床系は実習増加の負担に加えて、診療件数や売り上げなどのノルマ的な圧力を加えられる一方で、現場の意見はあからさまに取り入れられず、大学組織に搾取されている状態であるのは納得がいかない。これも根底には「選択と集中」の運営交付金の削減の影響から、大学が現場の(研究活動以外の)負担を前提とした戦略的経営が必要となったことが原因であると考えられる。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 69 自分の大学を問題にしたいわけではないが、もっと大学を売り出す努力をしてほしい。無難な戦略目標を立てて満足するのではなく、教職員に公募してみたり、外部のコンサルタントに尋ねてみるなど、努力をしてほしい。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 70 純粋な研究、応用科学、実践科学、いろいろあると思います。すべて同じ扱いになるのは問題です。多様性のある科学の維持が重要だと思います。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 71 大学は努力していると思う。学長も積極的である(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 72 公平な配分というのも大事だと思うが、研究資金をとっているにも関わらずそれに見合うだけのサポートをしてもらえていない。間接経費が研究者に帰ってきていない。大型資金を取っている人の意見は聞かずに上層部や、委員会だけで使い方を決めてしまうので逆の意味で不公平感を覚える。財源については個々の研究者の努力によるところが大きく大学がそれをバックアップしてくれているとは感じられない(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 73 私の所属する大学では、弱冠、多様性に関する容認力が欠如していると思う。進む方向性に偏りがあり、それ以外の方向に進もうとするとはしごをはずすところがあると感じる。産学連携による資金調達力はあると感じるが(地域産業に個性があるので)、逆に前項で述べた様に、利益相反上の問題がないか不安に感じることもある。アカデミアは常に科学的根拠のみを基盤として中立的立場を堅持しなければならぬ。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 74 様々な改革をしている段階だとは思いますが正直、執行部・事務・教員ではかなり乖離があると思う。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 75 大学本部は機能拡張・戦略的経営に取り組んでいるかもしれないが、教員に説明される機会は少なく、一体感はない。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 76 経営や自己改革について、現場が上申したいこと、経営側が時々気まぐれに行うアンケートなどに食い違いがある。経営者側に本気で情報を収集し改革する気がないのだと思う。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 77 企業からの共同研究資金は、教授の先生が主体的に獲得することが多く、学内で公募があったとしても若手研究者はなかなか採択される印象を持っていない。企業と大学の関係性でも改革が必要ではないかと思う。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 78 地方大学のため、大学経営という部分には敏感であり工夫をしているとは思いますが、そのあたりを詳細に把握できておらず、大学教員として、所属大学の特色や個性を活かした取り組みについては関心を寄せる必要があると改めて感じました。また、学内組織の見直しについては、教員削減等もあり、決して良い話ばかりではないため、今後さらに自身の教育力や研究力を向上させていく必要があると感じています。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 79 事務組織と教員に、価値観や方向性の乖離があるように思う。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 80 多様な財源を確保するための戦略がうまくいっていない地方大学は多いと思う。誰か第三者が入ってそういうマネジメントをする必要があると感じるが、その人材確保や人件費が問題となっている印象がある。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)

- 私の所属する大学は私立大なのである程度柔軟性がある。話を聞く限り、国立大の運営はどうしても医学部が中心となったり、事務が熱意に欠けていたり、これはもうどうしようもないのではないかと考えてくる。(大学の自然科学研究者,第4G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 学費以外からの財源をもっと増やす必要があります。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- ・所属大学では、近年、教育研究改革の情報収集分析企画などが事務方を中心に行われるようになり、教員の声が届きにくくなってきたように思われます。これは、事務作業が面倒になってきて、分業化したためだと思います。事務と数人の教員が作成する計画は、教育現場・研究現場の声が反映されず、個人的には、よくない傾向のように思います。政府も、財源を細かく管理することをやめて、むしろ、一括で大学の現場に任せてみてはどうでしょうか。事務作業が減り、現場の自由度が増して、むしろ、よい研究、よい教育が期待できると思います。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,教授、部局長等クラス,女性)
- 公立大学、とくに地方交付税の不交付団体である東京都が運営する大学として、大学名称をコロコロ変えたりとリブランディングは気軽にいえる環境にはある。一方で、多層的なガバナンスを持つ国立大学と異なり、公立大学は直接選挙でえられる知事の意向が強く反映されすぎるため、大学の自己改革の方向性と必ずしも合致するとは限らない点で、過去にも今後も問題が起きる可能性を持っている。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 経営陣の所属部署に偏りがあり、多岐にわたる学内各分野の特色を生かしきれていない。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 学内組織の再編は運営費交付金を得るためであって、大学の独自色が打ち出せていない感がある。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 多様な財源確保も重要だが、現状では財源確保のために「ある程度見通しのついた研究計画」が必要な状況だと思う。新しい研究を発案・着手するには「多様な財源を確保」せずとも研究のキックオフができるだけの資金が必要。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 大学間はもちろん、学部間で共同研究や外部資金による研究推進への事務の協力度合いが異なることも課題であると感じています。大学や学部を横断した共同研究を実施する際は、研究者間の不満にも繋がります。また、不正を起こさないように留意することは大切なことですが、その対応作業の多くは研究者側に求められ、外部資金を獲得して研究活動をする意欲を削ぎ、研究活動の弊害となっているのも事実です。事務は原理原則で役割を果たしているだけに過ぎないとは思いますが、これを理由に、外部資金を申請するのを躊躇する若手・中堅研究者もいます。不正を起こさせないようにする工夫が、研究者への業務負担増となっているのも事実です。不正を起こす研究者が一番悪いのですが、何とかならないものかと、常に悩ましく感じています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 現在所属している私立大学では、国立大学に所属していたときに比べて、様々な現場見直しを行っているように思う。比較して国立大学のほうが疲弊していたようで、見直しのための見直し、改革のための改革ばかりになっていたような印象があった。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 学部を超えた共同研究チーム形成に関する大学の積極的関与が少なく感じる場合がある。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- ネーミングライツ制度を取り入れるべき(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- これは支援してもらおうものではなく自ら能力を高めないという意味がない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 研究:Nature系でも学内紀要でも同じ1報の評価。経営＝学生におもねること、アンケートで高評価を取ることと勘違いしている経営陣。優秀な出て行ける教員は居なくなって、全般的にレベルが下がる。こうなると形式上いろいろな取り組みをやっても空回りする。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 問501について、形骸化した収集分析という名の教員に対する負担を増加させており、ますます研究に使う時間が減る。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 大学が非効率な業務采配をおこなため、大学業務ばかりに時間が取られ、教育、特に研究に十分な時間を取ることができていない。特に大学から教育や研究の支援をする体制すら十分でない。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 少子化が進む中、慌てて将来構想を練っていますが、残念ながら研究面でも経営面でもあまり広い視野を持った検討がなされていません。ブランディングも推進しようとはしていますが、一部の分野が盛り上がっている印象で、大学全体への波及効果は限定的です。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 前項にも記述したように、本学(地方私立大学)では、公的競争研究費とは別に学内競争資金の制度があり、特色ある教育・研究に対する取り組みを行っている。しかしながら、学内に知的財産マネジメントを行う部署は存在せず、財源確保に向けて十分な支援が得られているとは思えない。外部研究費などの財源確保は各研究者の個別の努力によるものであり、組織としては「間接経費のある(公的研究助成金;JSPS,AMED,JST,NEDOなどの)研究費を取って来い」と言っているだけで、実質的な取り組みはほぼ無い。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 異動直後で結果が伴っているかどうかは正確に判断できないが、これまでに所属した大学の比較では、改革は合理的に行っているように感じられる。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- この質問に関してはノーコメント。当大学は、文科省の時代逆行する教育改革方針によって、その特徴を総て失ってしまった。まあ50年前の大学院大学構想の完全な失敗。その反省なしに、上手くいったと称して、物事を進めるからこうなる。誤りは誤り、良いものは良いというメリハリがなく、国の政策は総て成功、とする考えが問題、先ずそこからあらためるべき。少なくとも情報公開は非常に乏しい。多分に国債を購入しているが、一体いくら利益がでて、それをどう還元しているか、全く不明。経験のない、大学がどういう組織かを知らない輩が経営担当で入ってきて、大学をどうしたいとおもっているのか。何をしようとしているのか、不気味である。多分、企業のようにしようと思っているのだろう。日本は破綻する。(重点プログラム研究者,教授、部局長等クラス,男性)

- 100 ○○大学は現状よくやっているといます。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 101 教育大学ということもあり、稼ぐ力という点で経営力が低いです。他の教育大学の現状が気になります。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 102 そもそも理事たちにビジョンがなく、何も考えてないように見える。この東北地方は全国でも有数の人口減少社会であるにも関わらず、若手を消耗品のように使い捨て、研究も実用化も、なんとか成果を出しているように見せている。イノベーションを本気で起こす気もなく、やっているフリをすることに全力を投じている。そのような非人間的な扱いを受けて学外に出ていった多くの人は、大学によいイメージを持つはずがない。大学なんかつぶせ、金を減らせとなるのは当たり前である。まず、絶対的に守られているトップ層をなんとかしなければ、ますます大学は衰退していくだろう。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 103 部局は非常に小さいが、大学を巻き込んだ適切な経営戦略が行われている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 104 現時点では○大の強み(色)が残念ながら見えてこない。○○大学では○○先生や○○先生をはじめとした生命科学、○○大学では○○総長をはじめとしたスピントロニクスがある。国内各大学の強みを上手く分けて、ブランディング戦略を図ることが重要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 105 学長の裁量1つで、大学がとても良い方向に動くことができることを実感した(している)。多少、強く動ける方でないと、今後の日本の大学のブランディングは成功しないものと思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 106 大学は国からの補助金や授業料収入等に多く頼るのではなく、より多様な財源を確保するための取り組みを積極的に行う必要がある。そのために必要な人材や資源の整備も必要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 107 基礎研究に対する企業からの共同研究資金や寄付金などの情報は大学内の情報には十分あると思いますが、その情報を選定し該当研究者へ財源確保までのサポート体制があるとより多様な財源を確保することができるのではないかと思います。それぞれの財源による、成果物公開方法や財源終了時での継続的財源確保の提案など大学戦略があると良いのではないかと思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 108 ○○○○【企業名】の社長が、国内トップ大学を卒業した人材が自社で大して活躍していない現状を踏まえ、即戦力となる人材育成のために私財を百数十億円を使って○○○○○○大学を設置したが、優秀な高校生は相変わらずブランド大学を目指すと思いついて。ブランド大学は、そういった資本家から信頼されて寄附(あるいは条件付き寄附)を受けられるように、自ら条件を提示して寄付を集うくらいしないと、アメリカの一流大学のような経営はできないのではないかと、そして政府はさらに税制を改善して、国の未来を憂う資本家、大企業、財団などが、次世代人材を育てる大学に寄附しやすい環境をもっと整えてほしい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 109 決定権をもつ教員が、閉鎖的な考え方をもち、また大学のブランド力を用いることが権力の中心になっている。このために、若手が新しいことをするためには、学外に出る必要に迫られている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 110 非常に助けられている。ただし、産学連携に関しては、研究者側に対する理解が少ないと感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 111 自己改革を進めていくための取組はやっているようですが、現場を軽視しているため、余計な仕事が増えているだけです。12月になって再配分した研究資金を突然渡されて、1月末までに執行してくださいと言われても、中途半端な額だと無駄な消耗品を買って終わりというだけで、最初から基盤研究経費に薄く広く入れてもらえた方が有意義です。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 112 地方国立大学という立ち位置に照らして、地域の社会課題解決のための研究が弱い。地域連携のカウンターパートとして、市民や市民生活環境への直接的な介入策を講じることのできる基礎自治体ではなく、「実践研究フィールド」を持たない広域自治体との、地に足の付かない連携に偏重するなど、政策面でのバランスと実効性を欠いている。一方で、顕著な業績や知名度を有する一部の研究者の「個人技」に便乗して、世界と伍する研究大学を目指そうとするなど、安直で場渡りの節操のないトップマネジメントにより、研究現場における各専門分野の研究者が振り回されている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 113 論文の本数など、本来比較できないことを数値化して評価しているようですが、そうした成果が出にくいところを削減すると、多様性が失われると思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 114 大学での人材評価のために年に2-3回書類を作成していますが大変な時間と労力の無駄です。担当授業数はシラバスを見ればわかるはずですし、論文もリサーチマップにすべて入れています。それを見ていただければわかると思うのですが、無駄な作業によって研究時間が失われています。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 115 図書司書の能力が脆弱。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、)
- 116 WPIに採択されるなど、大学として大きな評価を得ていることは評価できると思う。一方で、WPI採択がどれほど価値のあることなのか、教員・学生にいまいち知れ渡っていない部分がある。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 117 学長が変わり、これからどのように変わっていくのか注目している。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 118 大学に対して、国は予算と引き換えに自己改革を求めるべきではありません。「自己改革」が研究力の向上に実際につながっているとは思えず、むしろ予算獲得のために「自己改革」を装うための書類作成に多大な時間と労力が取られ、研究に使える時間と労力がその分減ります。研究力を上げるために必要なのは研究者が研究に自由に使える時間とお金です。研究者は科研費獲得などでイノベーションを起こすための十分な競争にさらされており、国が大学に「自己改革」を促しても研究の邪魔になるだけです。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 119 研究室主宰者の意向が強く、自己改革や自浄作用は働きにくい。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 120 ○○○は、研究推進大学として、関西の私立大学の中で、最も先駆的な教育研究機関であると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 121 大学経営は時代の流れと共に厳しくなり、予算確保のための中身の無い箱物政策が進む傾向にある。また、組織内の人材の流動性がないために、個性を生かし特色を出す協調性がないと嫌われる古い体質が残っている。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 122 自分が現在所属している大学は、自己改革を十分に押し進めていると感じるし、情報収集や分析も十分行なっていると言える。一方で、その方向性が、時に国が求める大学の自己改革だったり、取り組み等であつたりするので、大学の教育や研究の現場に合っていないと感じることも多々ある(例えば、経営戦略上の目標を、大学教育に取り入れようとするなど)。正直、自分が現在所属している大学は、能力が高い職員の方々がしっかり支えてくれており、教員との意思疎通も良好なため、うまく行っていると感じている。また、スーパーグローバル大学等、国の大型補助金を得るための取り組みも多々行われており、大学本部と現場の教職員の尽力で多くを獲得していることは良いことだと思う。産学共同研究等についても、専門の部局があり、しっかりカバーしてくれている。一方で、教育や研究の現場とかけ離れ、限定された補助金の使途や、評価方法、さらに、研究成果が出るまでの期間を考えると、5年や10年といった期限付きの補助金については、納得がいけないことが多い。実際、大学が獲得した補助金等がどう役に立っているのかよくわからないし、また自分は正直恩恵を感じることはほぼないのが実態である。高校においても、大学が行なっている研究内容や大学の個性や特色といった観点から、生徒を指導し受験等へのアドバイスを与えているというわけではないのが実態である(例えば、大学が行なっている研究内容や特色ではなく、どこでも良いから国公立大学を受験させ、その後の生徒の満足度などはほぼ考えない、など)。高校や社会全体も、大学名のみではなく、行なっている研究内容や特色等をより評価すべきではないだろうか。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 123 学長権限の強化によって研究資金の配分・教員の昇任人事などの方面で問題がでていると感じる。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 124 私が所属する大学は、従来教育に重点を置いてきたが、近年研究能力向上への意識が高まり、年々研究のための環境は改善されている。しかしながら、今回のアンケートでは厳しく評価せざるを得なかった。なぜなら、現状ではやはり研究能力の向上のための環境が十分であるとは言えないからである。今後、公的機関あるいは民間との協力のもと、若手研究者育成や挑戦的研究のための環境がより改善されることを期待する。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 125 大学全体で見ると様々な取り組みが行われているようですが、私の所属する研究科はとにかく明るい話題が少なく、常に人員や経費の削減に怯える日々です。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 126 わたくしの所属する大学は自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析能力を象徴する例として、XX大学BusinessIntelligenceという組織的取り組みをしているそうなのですが、そこでの卒業生・修了生からのフィードバックを得た結果として挙がっていたのは、感想欄の出力が延々と貼り付けられているだけの粗末なものでした。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 127 寄付金集めなどを積極的に進めていることは評価できるが、THEやQS大学ランキングで100位以内に入ること自体を目的に大学のブランディングを進めようとしているあたりは浅はかだと思う。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 128 自己改革は、本質的に必要なのか？全ての組織が自己改革が必要ならば、それまでの大学教育がうまくいっていなかったということになるし、そうでないのならば、自己改革を大学自身に任せること自体が相反している。また、大学は利益団体ではないため、学外に投資を行う必要があるのか？投資をするのならば、学内ではないのか？戦略的経営を大学に求めること自体が、矛盾した政策である。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 129 ・多様な財源を確保するための取組を行っていても、それに寄付する人は多くないようです。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 130 業績評価を「きちんと」して、それに基づいて給与配分などに傾斜をつけてほしい。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 131 ○大ブランドを十分に開発・利用していると思えない。地の利や卒業生などの多方面にわたる活躍をもっとアピールすべきである。私学の方が、同窓会などを中心に帰属意識を高め、いい意味でのブランド価値を創造しているように考える。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 132 助成金情報の通知には尽力されているいっぽう、財政を中心とする経営には問題がある。経営評議会・監事が十分に機能しておらず、業者と癒着し犯罪に発展したケースもある。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 133 所属大学は、どちらかというと「変革」を好まない風土がある。このように「保守的」であることは、大学組織が「安定」していることを意味しており、所属する人間にとっては振り回されることがないので、研究を遂行するには有難い。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 134 本学は、自らの個性や特色を生かそうとしているようだが、その方針に疑問がある。例えば、国際教養学部は、学際性、問題解決型として学生には人気があるが、教育、特に研究について中身が全く伴っていない。全員留学も、たった2週間での留学でも留学と認められ、行きたくない学生に強制することになる。何のための全員留学なのか。留学＝国際化と考え、留学すればよい経験になると考えるのは極めて短絡的である。目的を持ち留学して何を学んだか、中身が重要なものであり、留学すればよいというわけではない。また、新しい○○キャンパスは、効率化とは逆行しており、本来ならば医薬看以外の学部はすべて、○○○に集めたほうが戦略的に良かったのではないかと考えている。意味不明なコミュニケーションマークやキャラクターなどイメージ低下が起こっており、ブランディングについても失敗している。イノベーションを起こすことは大切だが、聞こえの良いキーワードのもと、中身が伴わない「はりぼて」プロジェクトが多く、失望している。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 135 「学生定員の変更」と言うよりは、年度毎の受験生の成績・適性により「入学する学生数に変動」する事を当たり前のことと認識する必要がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、)
- 136 大学のステークホルダーは、公的機関や民間企業だけではなく、地域住民、学生といった多様な人々であることを意識した上での施策が望まれる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 137 柔軟な大学経営を行うためには、大胆な規制改革が必要では。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 138 自らの教育研究や経営を分析するには、自組織のデータだけでは不十分である。同業他社とベンチマークしないと、自らの教育研究や経営の強みや弱みは分からない。英国のSnowball metricsのような、機関を跨いだIR(trans-institutional IR)が重要となる。柔軟な大学経営を行うための規制緩和が進みつつあるが、国立大学についてはまだまだ縛り多く、改革の意欲を削いでいる(改革に消極的な構成員に言い訳を与えている)。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 139 501・502に関して、本学は2012年度に制定した中長期計画「〇〇〇〇〇〇 Vision 150」に基づいて大学の教育研究システムの改革の方向性を進めている。加えて、社会情勢に応じて中長期計画の見直しも進めている。503に関しては、産学連携の機能強化のため自己資金を投入して新研究棟を整備し企業からの研究・寄付両面の資金導入を推進しており、また、大学独自のエンダウメントの運用も実践している。URAは教育研究に関する情報を収集・分析し戦略を立案する人材として重要だがその数は十分とは言えない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 140 (国立大学ではあるが) 企業、金融機関、地方自治体など財源が多様化して来ている。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 141 本年よりステークホルダーとの対話を積極的に行っています。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 142 国立大学法人としての縦割りの考え方がかなり残っており大きく改革することに困難を感じる。(人事、組織)(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 143 本学においては、これまでステークホルダーに対する情報の発信や収集が十分に行われていたとは言えなかったが、最近ではホームページの充実や更新、マスコミを通じた情報の公開、いろいろな機会をとらえての学外者との意見交換などを通じて、本学の機能強化に取り組んでいる。また、寄附金による複数の基金を設立しており、本学の機能拡張のために必要な事業に対して資金を提供している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 144 国立大学法人の学生定員の増加については、私立大学とのかかわりは避けられないとは考えられるが、地方創生の観点からより柔軟に対応していただくことを期待したい。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 145 ごく限られた大学が活用できる大学ファンドのシステムとは別途に、多くの地方中堅大学も利活用できる方策が必要。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 146 大学組織の変更手続きにスピード感がない。定員を厳格に管理することに精力を奪われている。これらによって自立した法人になっているとは思えない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 147 改革を是とする政策が必要である。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 148 国立大学法人の学生定員の変更、授業料設定の弾力化、組織の再編手続きの簡素化等が進んでいない。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 149 少子化動向を見据えて今後学生定員の柔軟化は必須かと思えます。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 150 国立大学法人法の規制が厳しく、経営及び機能拡張の自由度は極めて乏しい。国立大学法人の学生定員の増加については、基本的に認めない方向で進められていて、問題が多い。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 151 本学の大学運営が硬直化しているのは、公立大学で、様々な改革案が県議会での決議事項になっているためである。公立大学法人と言いながら、真の意味での独立行政法人化がなされていない。一方で、行政とタイトに結びついている結果、国立大学では行えない地域密着型の保健福祉活動ができていう強みもある。新型コロナ対策を取っても、他県の国立大学に比べ、我々が仲立ちになって行政と民間病院を取りまとめているという実績はあり、こういった点を大学のブランディングにもっと生かす必要があるのかもしれない。これからのデジタル化社会を作るうえで、是非、我々の強みを生かせるような大学の在り方、アイデアを私達自身が考え、持たなくてはならないと反省している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 152 ・即効性は難しいと思われるが、大学の自己改革にはIRが不可欠であるので、その推進を支援する施策が望まれる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 153 公立大学法人法のもと大学運営をしているため、投資、大学債、借入金などの制度構築には大きな制約がある現状では、規制緩和が待たれます。さらに授業料設定の弾力化なども設置団体の議会マターになります。国の規制緩和に加えて、充分な対話による設置団体の理解が肝要ですが、逆に首長の賛同が得られれば大学の機能拡張と戦略的経営について大幅な進展も望めると考えられます。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 154 私学に対する定員管理が厳しすぎる。留学生は定員外にするなどの柔軟な対応が望まれる。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 155 大学病院の診療で得た資金をもとに教授ポジションを作ろうとしても制限がある。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 156 新型コロナウイルス感染症によって医療環境は激変しており、医科大学としては大学運営に関しても今後の社会情勢変化に対して柔軟に対応する必要性が増していると認識しています。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 157 国立大学に比べて、私立大学は教職員数が少なく、様々な取り組みを進めていくだけの余力に乏しいと思われる。ファンドなどは、必要な人材をそもそも確保できておらず、大学自身の戦力策定の上でも、新しい発想を入れられないのではないかと。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 158 科学技術・イノベーション基本計画に沿って創造的な変革を促すための補助事業を展開して頂きたい。または内発的の自己改革に対するインセンティブが明確になると良いと思います。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 159 問5-05に関しては、教員人事や給与体系の柔軟さの向上も重要かと考えます。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)

- 160 大学の機能拡張と戦略的経営は世界的レベルでの競争に勝利するためにも非常に重要なことだと思います。特に、政策立案部門や大学トップの方々に国際的な感覚とイノベーション戦略を持っている人材の配置を期待したい(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 161 そもそも各組織体にはそれぞれの考え方や成り立ち、文化などもあり、理想型などへ誘導していくには無理がある。多様性の中でのガバナンスのあり方については、もっともっと議論等で深めていくべきである。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 162 旧来の教授会中心の組織運営の意識が強く、大学としての課題・ビジョンを定め、それをマネジメントするための体制整備がなかなか進まない状況にある大学が、いまだに多くあるように思います。特に私立大学ではその傾向が顕著であるように感じます。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 163 本学は農学、生命科学の大学であり、研究教育の対象がほとんど全てSDGsテーマにつながる。また、社会実装へつながる研究も多い。しかし、戦略的にそれらを活用するためのIR、大学ブランディングの立案がままならず、多様な財源確保への取り組みが不十分である。まずは取り組みができる人材の育成あるいは外部から経験者の獲得等が喫緊の課題である。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、男性)
- 164 多様なステークホルダーとの対話や共創は今後の課題であり、そういった場の形成は各大学の取組のみで進むものではないため機会の創出も必要。大学自らが考え変革していくことは必要であり、変革のためのリソースを生み出すためにも、不要な業務の棚卸しなど地道な作業も必要。大学の組織再編の手続きなどはすでに柔軟になっていると考えるが都心の大学の定員に関してはもう少し柔軟にお考えいただき、入学志望の学生の希望をかなえられるようにしていただきたい。(大学マネジメント層、教授、部局長等クラス、女性)
- 165 社会人が学ぶための取り組みや、一般人のための公開セミナーなど、魅力的な活動が目につく。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 166 大学と一口に言っても旧帝大と地方大学では全く状況が違う。それを一言大学でまとめてしまう質問自体がナンセンス。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 167 実施できているところと、そうでないところの差・偏りが大きいと感じる。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 168 大学全体の取組については、実情はわかりませんが、弊社の技術開発と関係する大学を中心としたコンソーシアムについては、情報発信を積極的にされているので取組みが強化されているように思われます。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 169 大学のデジタルトランスフォーメーションを加速させ、事務部門のスリム化を進め、人的要素を必要とする教育、産学官連携マネジメントや知的財産マネジメントに人件費を振り向けるべき。(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 170 大学における組織的な取り組みが少しずつ進められてはいるが、社会変革をけん引することを目的とするところまでは至っていないと思われる(大企業の代表等、学長等クラス、男性)
- 171 一部の大学、一部の研究室では成功している取り組みも多いと思いますが、やはり大学経営としての余裕がないことで、速やかに成果につながらない研究分野についてはヒト・モノ・金の投資がなされていない印象です。日本の大学では良い意味での余裕が全くなくなっていると思います。(大企業の代表等、学長等クラス、女性)
- 172 多様な財源を確保するための取組はなされていると思います。大学内部でどのような取り組みがなされているかわかりませんが、優秀な学者先生が、資金獲得に多くの時間をさかれるようなことのない仕組みや体制が必要かと感じます。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 173 大学の取組や仕組みも重要ですが、研究を牽引する先生個人の資質や能力に依るところも大きいように思います。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 174 いろいろ試みられているが、新たな社会変革を牽引するレベルの成果(民間企業が共創し事業向上できる取り組み)があまり見られないと思う。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 175 大学内のことで、面白い、ユニークな活動を行っているのであれば、もっと世の中に積極的にアピールして頂きたいと感じます。興味はあります。(大企業の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 176 大学により大きな資金が流れるためには、大学発のイノベーションの成功例が増えてくる必要があります。資金面で別の観点では、超高額所得者が財団を設立することで相続税を大幅に軽減できる制度がよいのではないかと思います。日本にかつて力をもっていた財閥制度をより公的な形で復活するということです。基礎研究の発展のためには、公的な資金が必須ですが、その元手は私的財産でよいわけです。中々「金にならない」基礎研究を継続するためには、社会インフラ的な財源の余裕がないといけません。(大企業の代表等、その他、男性)
- 177 大学における取り組みは、個々の大学で状況が異なり、ひとまとめで回答することが難しい。多様な取り組みをしている大学も存在する一方で、特に地方大学では取り組みが遅れている。(大企業の代表等、その他、男性)
- 178 日本の大学における自己改革の程度や財源確保の取組については、大学間による差異が極めて大きい。(大企業の代表等、その他、男性)
- 179 これも一般論だが、少子化の中で、教育機関としての需要が減少、研究機関としての結果を出し、バランスをとっていかないと経営難しくなっていく中、各大学とも特長出しやブランディングを工夫していると思う。昔、多くが総合大学、そのミニ版というような一律の競争を行うイメージは薄くなった。(大企業の代表等、その他、男性)
- 180 本パートの質問については、大学間の取組の差異が大きいと感じています。(大企業の代表等、その他、男性)
- 181 一般的には上記状況を考えるが、一部の大学は積極的に実施しており、大学間で差がある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)

- 182 多くの大学がブランディングを検討し、多くの企業にもアピールはしているが、それに呼応できる企業が少ない。あるいは、資金の規模がドイツに比較して、1桁から2桁少ない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 183 組織としての大学は、頑張っていると思う。しかし、末端の先生方、職員、非常勤の研究者まではその意思が伝わっていない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 184 大学が新たな社会変革の牽引となるには、教員の評価が学術論文の重視による限り困難。大学発のイノベーション技術の社会実装に貢献する教員については学術論文とは別の価値観で評価し昇進させる仕組みが必要。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 185 大学の経営的な決定と、実際の現場との温度差が大きい感触もある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 186 息の長い基礎研究分野は国の支援、中短期的なビジネスが見込まれる研究には国・民間で研究資金が供給できるようなエコシステムの構築が急務であると考えます。大学のスピード感、知財戦略の稚拙さが目立ちます。現状では民間側が大学と距離を置きたい感覚が多数であると感じます(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 187 このパート、各大学頑張っていますが、それが必要なことなのかどうかは疑問です。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 188 寄付の要請が目立ち、大学として何が可能になるのか具体性がかけることが多々見られる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 189 委託試験は出来ませんが、共同開発となると、難しいのが現状です。学生自体に、4年若しくは6年と言った縛りがありますので、理系の大学で言うと、4年生で研究室に配属というのが、遅いのではないかと思います。2年生時点から配属すれば、学生のうちに専門性を深めることが出来るのに、と思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 190 ここ10年ほどで、大学の意識もずいぶん変わってきたように思われる。○大が自ら学債を発行するといったことはその現れであろう。また、広報にもずいぶん力を入れるようになってきており、社会との関わりを重視するという姿勢が徐々に現れてきているように思われる。ただ、すべての大学がそのような形になっているようにはみえない。相変わらず情報公開や内部体制改革に不十分な大学もみられる。こういった大学の姿勢を社会的にランク付けし評価、公開するようなくみが必要なのではないか。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 191 高等教育予算が減る中、上記の項目実現を期待するのは酷。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 192 財源の確保は大学の問題というよりは社会全体の問題ではないか？大学は何をやるどころなのか？を明確にした方がいい。適当にやるのでは意味がない。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 193 大学の経営に関しては、十分な知見がないため、回答できない。社会変革を起こすためには、大学、企業それぞれ歩み寄る必要がある。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 194 この連携についても、協力関係の質が様々であり、課題が大きいと思います。産学官連携を進める研究者の立場として、そして、ベンチャー事業会社の立場として、双方を改善するポイントを理解していますが、なかなか、お聞きいただける機会のないのが現実です。ベンチャー事業会社は、母校にあり、研究者としては、他大学になります。資金面はかなりシビアであり、まずは「お金」のことを考えて進めることで、他よりの1歩・2歩と遅れていしまうのが現実です。財源の確保が最優先だと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,助教、研究員クラス,男性)
- 195 それぞれ努力はしておられるでしょうが、専門性のある内容を理解し、それに見合ったファンディングをしていくのは並大抵でないと思います。そういった意味では、資源の分配を公平に行うのは無理だと思います。企業では、研究成果を社内コンペなどで、それぞれの研究に投資優劣をつけて、市場投入への優先順位を決めます。場合によれば、学内でもやってみたらどうですか。で、また、学校同士のコンペなどして競わせるとか・・・少子化する世の中の現状を考えると何でもかんでもやっておれないと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 196 所属する研究者の能力に依存しているところがあり、大学のカラーと言うよりは研究者のスキル、能力で良し悪しを判断している。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 197 大学での取り組みは一部の研究会組織への参加等で研究内容を聞く程度で内部のことはよくわかりません。国の研究機関の研究と大学での研究との関わりや仕組みなどがわかるような仕組みが欲しいと思います。例えば、「植物のゲノム編集」で検索すれば研究されている研究機関や大学の研究室にアクセスできるという感じです。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,その他,男性)
- 198 この10年で大きく変化しているのは認められる。ただ、大きな資金力や人材が豊富な機関が優遇され過ぎている。もう少し、中堅の大学を強くして、国内のダイバーシティを担保する必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 199 Urquiolaは、米国の大学が世界の研究をリードしたのは、大学が政府から独立し、自治権を持っていたこと、新しい大学を設立することが容易であること、大学の活動の範囲が規制されておらず、多様なサービスを提供できること、といった条件を持っていたからだと述べた(Urquiola, Miguel, 2020. Markets, Minds, and Money – Why America Leads the World in University Research. Harvard University Press.)。日本の政策は、その指摘の真逆であることに気づくべきだ。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 200 大学により差異があると思うが、多様な財源確保を健全な方法で大いに進めるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)
- 201 大学による投資、運用、会社設立等、配慮はしていただいているが、専任のexpertが揃わないと経営は難しい。学生定員変更についても、加えて入試を変え、カリキュラムを変え、など付随するところで時間を要することが多い。(俯瞰的な視点を持つ者,学長等クラス,男性)

- 日本の国立大学の経営体制は、一部の旧帝国大学を除き不十分であり、学長があるレベルの課題意識やリーダーシップを持ち得ても、それを支えて執行する組織体制ができていないことが多い。企業では経営企画部、総務部という活動が不十分で、ルーチン的な事務処理レベルにとどまっている。国立大学は歴史的に地域ではそれなりのポジションがある一方で、自分たちのユニークさを広く社会や世界に訴え、ブランド訴求力を確立しようとする課題意識に欠けている。この点は一部の私立大学のほうが優れている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 202 大学の制度が硬直化しています。米国のような学長の下にプロボスを作るべきです。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 203 積極的に取り組んでいる大学もあるが、そのような大学でも柔軟な大学経営の仕組み作りというにはほど遠い状況であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 204 日本の大学ははっきりいって「おかしな大学」である。つねに国の顔色を窺って日常を過ごしている。多様な財政的取り組みをするノウハウもない。だから国に頼らざるを得ない。教育研究という高度なインフラに投資することが不可欠であるが、大学側にそれを実践する能力が欠けている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 205 国立大学法人においては、平成16年の法人化以降、先進的海外大学の例も良く学び、各校の特徴を伸ばそうと努力している。一方、政府側も努力しているが、各大学の個性を伸ばす視点が弱く、特に地方大学は政策に振り回され、取り組みが一貫しないケースが目立つ。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 206 大学の自由度がなさ過ぎる。大学自体が大きな基金を持って、自由にチャレンジする環境にないし、文部科学省からの制約もきつい面がある。国が考えている大学ファンドも一部の大学を指定だけでは不十分である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 207 海外の大学の戦略的経営を定期的に調査し、また外部からの意見も取り入れた柔軟な戦略的経営を図ることができるような促進策を継続して検討していくこともご検討いただきたい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 208 大学は各種の取り組みをしているが、教育サービスを質的に保証し、研究環境を充実させる目的で、規制緩和はあった方がいいだろうと推測される。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 209 国の将来は、次世代の教育を担っている大学のあり方の影響を強く受ける。日本社会の改革の遅れは大学人の意識改革の遅れに起因していることは否めない。挑戦的人材を創出できる大学への変容が急がれる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 210 欧米と比較すると、自己改革やブランディングの取り組みにはまだ工夫の余地がたくさんあると感じる。極めて進んでいる大学がある一方で、遅れている大学もある。戦略的経営はビジネスの視点をもった優れたリーダーの存在が必要で、企業との交流が不足する中で柔軟な大学経営の発想は出てこないのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 211 (505)※ 国立大学法人の学生定員の変更、授業料設定の弾力化、組織の再編手続きの簡素化等、更に推進すべきと考える(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 212 大学の機能を拡張するためには、それに適した人材を配置し、そのキャリアパスも考える必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 213 各大学は生き残りをかけてそれぞれ、かなりの努力を進めている(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 214 一般的に日本の大学と聞かれても、この種の回答は困難であると思われる。日本の大学をある程度類型化した上での、質問が問題解決につながる状況判断材料を提供できるのではと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 215 大学は個々にかかなり努力している。ただそれが個別化につながり人材の囲い込みを生んでいる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 216 第4期中期目標・計画は基本的に文部科学省から提示されており、第3期と比べ、大学自らの個性や特色を生かすという点で後退した感がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 217 研究資金が不足する中で、大学は独自に資金獲得の努力をしていると考えるが、経営環境を大きく改善するほどにまでは資金を得られていない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 218 大学も、かなり頑張っていると思います。ただ、教授会が強すぎて、まだまだボトムアップのところもありますが、少しずつ変わり始めているように感じています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 219 社会の状況を踏まえた柔軟な大学経営を進めるためには、学内関係者を中心とする理事会と学外関係者を中心とする評議員会の在り方を替えて、社会のニーズを担う評議員会が最終決定権をもつようにしなくてはならない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 220 特に国立大学において経営センスのある人材が極度に不足している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 221 組織維持の考えが強く、システム改革が進まない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 222 多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、新たな社会変革を牽引することを目的とした取組を重視する姿勢が大学執行部になく、残念、余裕がない、とも言える。田中角栄時代のような人材確保法案により、研究者数を増やし、また、運営費交付金も倍増するくらいの施策が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 223 大学には経営者がおられません。業務執行者のみが存在しています。したがって、大きな変革を起こすこともできません。将来に渡った投資をすることもできていません。ひとえに、大学を経営するという観点の欠如かと思います。上記問いかけのように、あるべき論はあれ、実行者は大学自身であり、法人においてはそのトップが経営するという当たり前のことに過ぎません。大学はビジネスをやるところではなく、教育、研究、医療という3事業を行う場です。その観点に加え、事業創出という新たな事業を定義すべきだと思います。研究の社会実装と言っている限りは、事業創出は全くすすみません。この観点から、上記問いについては、いずれも全くもって不十分です。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 224

- 225 多くの大学が努力していると思われるが、成果に関しては多分大学間でかなりの差があるのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 226 これまで長く「他と同じ」あるいは「似ている」ことを目指すべき社会規範だったところ、「他と違う」ことを目指す成分は容易には入りにくい。組織内でもそうであるが、政策や制度でもそうだと受け止められる内容である。その中で、ここで問われる内容を実現することは簡単には進みにくいと思われる。また、入学定員についても、人口の変化のみならず学生の質の変化(言われた通りそのままよりは、自分の考えも持つように指導されることが功を奏することになった結果ではと思われる)により、教員が一定時間内に指導することのできる学生人数は変化(減少)していると思われる中、現教員配置数の考え方のままでよいのか、という懸念はある。この意見の前提とした実情把握がエビデンスとして得られることを望む。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 227 寄附金に関しては、税制上の優遇策が必要。控除を年度を越して繰り越せる、など。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 228 他国大学の例示が欲しい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 229 常に変化することが重要ではなく、悪くならないことが大事と思う。数値的な継続的な向上を求めるばかりで、客観的指標とか定量的評価を作れば、良くなるものではない。数値改善が目的のような歪んだ活動を強制されるはごめんだ。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 230 学生の家庭の経済的状況による不利益が発生をしないようにすること、財政的な安定性という視点のバランスをとりながら、自由な学費設定などを可能とする、その補償制度としての奨学金システムの改革など、経済的余裕がある層からは大きな資金を導入でき、一方で経済的な制限による勉学機会の逸失がないような制度設計をするなどの検討が必要であろう。累進性の高い課税で教育目的税をつくり、大きな高等教育への投資をするなどの改革が必要ではないか。人材育成の立場から高等教育への公的投資の増額が必要であろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 231 戦略的経営を重視すると、長期的視野の基礎研究が軽視され、個性豊かな人材が育たなくなる。そのため、このバランスをとることは極めて重要であるが、難問であると思われる。日本の大学には自ら儲ける仕組みがない。知財やTLOを整備しても、その権利を行使するための営業部隊がいなければ自立的に稼ぐことは不可能である。本気で大学が自立化するには、企業並みの営業プロ集団を大学が保有しなければならない。日本企業は「大学は公的機関であり、無料、少額共同研究で済むというように考える」企業が大半に思われる。そのため、大学が多額の財源確保のためにいくら取り組んでも、そこには限界がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 232 大学がなぜステイクホルダーと対話・共創しなければいけないか？柔軟な大学経営とは何かがはっきり問題意識をもった大学ならば問題ないと思いますが、この意識が薄い大学は改革が必要だと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 233 日本の大学制度はドイツのようになれないのだろうか。予算が足りないのが原因なのか、調査したことがあればぜひ伺いたい。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 234 大学本来の在り方の維持発展と改革に向けた取組のバランスは難しい(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 235 組織の見直しや資金の配分、ブランディングなどの努力は行われようとはしているが、全体の資金のバイが縮小しているの、努力が徒労に終わっている。改革事業が5年刻みで、細切れ。過去の良い取り組みを活かそうとする気もない文科省の体制。研究成果が研究資金の総額に直接に関係していることは文科省が知っているわけなので、文科省の資金集めの努力が先です。大学人を手足に使うのではなく、文科省やJSTが企業からお金を集めて大学に配るべきである。資金が枯渇する中での、大学の経営、機能拡張の議論は無意味です。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 236 経営の基本は、決定の自由度である。ある程度の標準的なルールはどのような業界にも必要であるが、経営の自由度がなければ、多様化は起こりえない。その意味で、学生定員の変更、組織再編・新設(2年かかる)、授業料の値上げ幅の制約など、世の中のニーズへの対応に必要な経営のフレキシビリティを奪う制度設計を変える必要があることは自明である。これまでも教員の給与など、大きく変える余地を創り出してきたものの、基本的な収入源である授業料の変更が縛られている現状では経営の自由度は非常に低いと考えられる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 237 日本には寄付文化が定着しておらず、外国のように卒業生からの多くの寄付で大学運営ができる状況には無い。クラウドファンディング等を利用した研究等も始まっているが、もっと知恵を絞る必要がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 238 ・一部の意欲的な大学は、国内外の大学や民間企業等と連携を深め、留学生の募集も含めた自大学の魅力の発信に努めていると思うが、当該大学の取り組みや努力だけでは如何ともしがたい困難さが別にある(入国管理、予算措置等)ケースはあるであろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 239 一部の大学で特定の画期的動きは見られると思う。お金を取りに行くことだけはすべての大学がとても熱心に見える。成功しているかどうかは別の話。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 240 各大学は、生き残りをかけて、それなりに研究や教育において個性を出すこと、財源を確保すること、機能拡張において、努力をしていると思われるが、必ずしも成功していないケースも多いと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 241 欧米・アジアの大学に伍する研究・教育を維持するためには、財源の維持・拡大が不可欠である。そのためには大学経営の専門人材の養成が必要だろう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 242 教員、研究者から大学執行部に参加する人材では、視点が限られていて対応しきれていない。大学運営、経営、教育のプロフェッショナルを育てるべき。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 243 大学経営の専門家を育成する教育機関が必要なのではないでしょうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 244 大学が自己の経営に汲々とする場面が多くみられる。日本の将来を担う若手人材育成の場として、国や企業が大学に対して投資し、貢献し、科学・生命・人間の探求を行える経済環境の整備が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)

- 多様な財源の確保について、私立大学はともかく、国立大学においては、多くの場合大学のトップはアカデミアから選ばれていたと思います。どのような経緯があったかはわかりませんが、急に大学予算に対しての財源を確保するように言われても反応できない大学がほとんどであったのではないかと思います。能力の問題ではなく、経験がないことをしなければならないのは大変だったのではないのでしょうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 245
- 大学が個性を出そうとするときにおいても結局は本来の社会や学生のための変革ではなく、文科省に向けてのアピールになっている大学が多いように感じる。それでは個性を出すといいつつもそれはユニークな試みではない。どの大学も似たような個性のアピールになっているように思える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 246
- この点に関しては、国立大学内部の格差、一部有力私立大学とそれ以外の私立大学との格差などが広がっているように感じる。地方の拠点となるのが国立大学だとすれば、もう少し経営の柔軟性は必要であるように感じる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 247
- そもそも大学経営を一般企業の経営のように改革することにはやはり無理があると考え。研究や人材育成は時間がかかり、企業や個人の投資を回収することが難しく、合理化を推し進めると、研究時間や自由な発想が制限される。もちろん寄付金や産学連携は進められるべきだが、教育・研究に国費による十分な投資が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 248
- 柔軟な大学経営を行うために、アイデアを制度などに実装する各ステップにおいて、監督官庁とのやりとり(マイクロマネジメント)に関する負荷が多すぎると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 249
- 大学の規模により、自己改革を進めていくための体力もかなり異なると感じている。特に私学では学生数が大学経営に直結していることもあり、社会における固定的な価値観に縛られている部分も多いかもしれない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 250
- これまでの施策や大学評価によって、変化は起きていると感じている。ただ、日本の研究指標が上がらない限り大学への社会の評価は変わらず、そこが変わらないと企業の寄付金などの流れが変わらないのではないかと、やや閉塞感のある状況ではあるのではないかと。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 251
- 252 自身の組織も含め、まだまだやれることはあると思うが、出来てないと自己反省。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 「日本の大学」というくくりでよいのかがわからない。私立大学はそれなりに特色を生かしていると思われる。また、地方国立大学は、特色ではなく、地域の知の基盤をバランスよく広く支えることが重要であり、あまり特定の「色」によるべきではないと考える。そして、財源についても私立大学と国公立では根本的に違うのではないかと、大学のステークホルダーとの対話・共創は組織としての努力は認められるものの、一部の「危機感のある層」のみにとどまっており、広がり欠けるように思われる。人事採用で対話・共創を重んじる人材(むしろ、純粋に研究畑を進んできた人の中で)を重視するなど、長期的に大学全体で共創を進められるようにするべき。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 253
- 問5-01について、大学が自らの個性や特色を活かそうとして必死になっている姿はよく見えるが、むしろ悲壮感すら感じてしまう。本先に先のことを考えているのか、という不安を覚えることも。今を乗り切るためだけの「個性と特色」になっていないことを祈りたい。大学の生命線は、きちんと成果が出せる形で学問の多様性を担保しつつ基礎研究力を維持することだと思う。学問は発展するとともに多様化が避けられない面があるが、人口が減る中でいかに学問の多様性を担保していくかが鍵と思う。特に地方においては、複数の大学の適切なネットワーク化により、広い学問領域をカバーすることもでき、地域の学びたい人たちのニーズも満たしていくことができるため、見逃せない流れと考える。問5-02について、多様な財源については、私は見識はありませんが、いったい大学経営者がどのくらいESG投資などを理解しているのか、とは思います。寄附金にしても同様。まずは卒業生にどのように大学の方をもう一度振り返ってもらうか、を考えないといけない(基本的には卒業するまでに、そのような意識になってもらうにはどうするか、ということから考えないといけないと思います)。そして、そのような意識を全構成員に共有していくリーダーシップが執行部に求められていると思います。問5-03について、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、新たな社会変革を牽引することについても同様です。明確に何をどうしたらよいのかのイメージがある方は、従来型の大学執行部には少ないのではないのでしょうか。大学を社会に開き、公共のプラットフォームとしてどう振舞うのか、そして、「学術」の成果を公共の財産として一般にリーチできるようにし(オープンサイエンスやデータマネジメント、知財管理含む)、大学が担いきれない「知識生産」(ときには社会課題解決や文化の維持、文化の深化につながる)をいかに民間が行えるようにするか(代表例がシチズンサイエンスやオープンイノベーション)について深く考え、それをいかにサポートしていくのか、が重要だと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 254
- 多様なステークホルダーとの対話・共創の場として機能することは、当方組織でも積極的に推進しているところです。特に、リモートワークが推進されたことで、多様な人が集いやすい環境や作法が確立しつつあると思います。ただ、議論でおわるのではなく、しっかりと課題抽出とアクションにつながるような対話をファシリテートするしくみ(ITを活用したシステム開発含め)が進められるとよいかなと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 255
- 日本の大学は、自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分、大学のブランディング等)を、大学のタイプ分けが行われて以降、行い始めており、一定の成果が出ていると思う。○日本の大学は、書かれている多様な財源(企業からの共同研究資金、寄附金、ESG投資・インパクト投資等)を確保するための取組のうち、企業からの共同研究資金以外については、緒に就いたばかりだと考える。○日本の大学は、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、新たな社会変革を牽引することを目的とした取組を徐々に始めているが、まだ緒に就いたばかりだと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 256
- 独立行政法人化以降、大学は自らの考えで自由に活動できるという考えがあったが、留まることのない毎年の国家予算の削減を受け、自由度はかえって制限されるようになってきた。教育・研究は国の根幹を持続的に支える人材の育成にとってきわめて重要であり、将来の多様化社会を構築するためにも、国として十分な予算の支援を行うべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 257
- 各大学とも従来の予算構造で、年度計画で運営されており、柔軟性がない。企業も一部の大手大学にのみ資金提供を行っている。研究成果よりも企業のパフォーマンスと大手大学のブランド利用が目的となっている。地方大学も自治体との連携のみに力を入れており、これもパフォーマンスだけで、その効果は低い。地域の中小企業との連携がより重要である。学生定員を年度ごとの管理でなく、4年間の総定員管理にすべき。組織改編には設置審査があり、数年を必要とするので、マイナーな改編をより柔軟にする仕組みが必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性)
- 258

- 大学自身の経営や活動拡大に関する取り組みは、事実としてはきわめて不十分であるが、寄附の文化がない国、さらにもっと深刻な問題として、学問や知的活動に対する理解がまったくないこの国(コロナで明らかなように、政治家は専門家の意見をまったく理解できない、理解しようもしない、霞ヶ関においては大学院出身者は疎まれる、知的レベルを高くすることが国の発展の根幹であるということをもっと理解できないマスコミなど)においては、大学の努力はむしろ衰れに見える。社会的な意識改革を求めず、大学にばかり自己改革を求める風潮が、大学をことさらに疲弊させている。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 259 ○○の不祥事にみられるが、理事長と学長との責任区分が曖昧であり、日本では大学の経営者として、優秀な人は見たことがない。ビジネスモデル的にみると大学は試験料、入学金、学費とも先払い経営なので、倒産する心配がない業態である。そのため改革も進まず、だれがなっても、大丈夫な法人である。(すごいことです) 今後は、人口減少で一部大学、淘汰、合併に動き出すが、真の人材教育への改革はどの大学でも必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 260 一部の大学は、独自の財源を確保できており、ここの設問に対応する取組を進めることが可能になっている。しかし、このような取組を進めることにより、かえって疲弊してしまっている大学も多くある。日本全体としての設計図がないことが、大きな問題、と思う。個々の大学にすべての責任を押し付けるようなことをしても、日本の大学、研究人材育成、学術の進展、研究力、これらすべては、全体として、よくならない。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 261 各大学の自己の特色の出し方等に対する意識は高まってきているような印象はある。(俯瞰的な視点を持つ者、その他、女性)
- 262

(裏白紙)

パート 6

科学技術・イノベーションと社会

(裏白紙)

Q601. 研究コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動に、十分に取り組んでいると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の 規模(人)	指数	指数の 標準誤 差	第4 分点	中央値	第3四 分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	1.4	1.4	10.8	19.3	35.4	25.2	6.5	33,085	5.9	0.10	4.4	5.8	7.1	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	4.5	3.2	12.0	20.0	33.9	20.0	6.4	6,781	5.6	0.26	4.1	5.6	6.9	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	2.2	3.6	13.6	22.2	30.1	22.2	6.1	800	5.5	0.12	3.9	5.5	7.0	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	6.6	1.1	21.3	26.9	19.7	21.4	3.0	2,145	5.0	0.33	3.4	4.8	6.7	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	大学マネジメント層	大学マネジメント層	4.5	2.8	20.6	34.8	31.2	6.1	0.0	247	4.4	0.00	3.4	4.5	5.7	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		国研等マネジメント層	3.1	6.3	17.2	39.1	21.9	12.5	0.0	64	4.4	0.00	3.4	4.4	5.8	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
		企業全体	8.8	12.0	30.0	30.7	15.2	3.3	0.0	4,098	3.3	0.16	2.3	3.5	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
	大学グループ	大企業	6.4	3.2	29.5	37.2	20.5	3.2	0.0	831	3.8	0.13	2.8	4.0	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
		中小企業・大学発ベンチャー	9.5	14.2	30.1	29.0	13.9	3.4	0.0	3,267	3.2	0.21	2.1	3.4	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
		俯瞰的な視点を持つ者	1.3	6.9	26.9	30.6	25.6	8.1	0.6	934	4.1	0.16	2.8	4.2	5.6	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
第1グループ		3.8	1.3	9.4	14.4	38.4	28.5	4.3	6,276	6.0	0.18	4.9	6.0	7.2	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
大 学 の 自 然 科 学 研 究 者	第2グループ	1.2	0.8	13.5	19.5	32.9	24.7	7.4	9,403	5.8	0.19	4.2	5.8	7.2	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
	第3グループ	0.5	1.3	8.4	19.1	39.2	24.1	7.6	8,318	6.0	0.19	4.7	5.9	7.1	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
	第4グループ	0.9	2.1	11.1	22.7	32.5	24.4	6.2	9,089	5.7	0.22	4.2	5.7	7.1	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
	大学部局分野	理学	2.2	2.2	11.7	18.7	33.2	26.4	5.7	4,858	5.8	0.23	4.3	5.8	7.1	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	0.8	2.1	10.4	14.7	40.3	24.7	7.1	14,670	5.9	0.14	4.7	5.9	7.1	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	1.8	0.3	10.8	24.6	30.9	25.3	6.2	13,558	5.8	0.18	4.2	5.7	7.1	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	0.5	1.7	6.4	29.3	23.3	26.0	12.8	2,483	6.1	0.28	4.3	5.9	7.6	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	職位	臨床以外	2.1	0.0	11.9	23.5	32.7	25.1	4.7	11,075	5.7	0.10	4.2	5.7	7.0	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	2.1	1.3	8.0	19.8	38.1	24.7	6.0	10,816	5.9	0.16	4.6	5.9	7.1	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
		准教授	0.1	1.7	12.2	18.1	37.3	24.7	5.9	12,542	5.8	0.17	4.4	5.8	7.0	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	2.4	1.0	12.0	20.3	29.9	26.4	8.0	9,727	5.9	0.20	4.3	5.9	7.3	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	性別	男性	1.2	1.3	10.7	18.8	35.6	25.7	6.7	27,871	5.9	0.12	4.5	5.9	7.2	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	2.5	2.0	11.2	21.8	34.2	22.6	5.8	5,214	5.7	0.14	4.2	5.7	7.0	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期	任期有	1.7	0.3	9.9	21.9	33.8	28.7	3.8	9,259	5.9	0.15	4.4	5.8	7.1	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	1.3	1.8	11.1	18.3	36.0	23.8	7.6	23,826	5.9	0.13	4.4	5.8	7.1	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q602. 研究コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共創し研究活動を行うことに、十分に取り組んでいると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	6.3	4.3	18.8	23.3	27.5	16.3	3.5	33,085	4.9	0.11	3.4	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	6.2	6.4	19.8	30.4	22.3	7.4	7.5	6,781	4.6	0.28	3.1	4.5	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	10.0	7.2	21.5	23.3	21.1	12.5	4.3	800	4.5	0.13	2.9	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	4.4	4.3	22.5	26.9	21.0	14.2	6.7	2,145	4.8	0.35	3.1	4.6	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	4.9	4.5	22.3	40.5	24.3	3.6	0.0	247	4.0	0.00	3.1	4.2	5.3	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	3.1	4.7	28.1	34.4	23.4	6.3	0.0	64	4.0	0.00	2.8	4.1	5.4	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	14.3	8.2	33.6	26.4	15.0	2.4	0.1	4,098	3.3	0.16	2.3	3.4	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	13.5	3.2	30.1	32.1	15.4	5.1	0.6	831	3.8	0.15	2.7	3.9	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	14.5	9.5	34.5	25.0	14.9	1.7	0.0	3,267	3.2	0.20	2.2	3.3	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	6.9	11.9	34.4	31.9	11.9	3.1	0.0	934	3.1	0.15	2.2	3.3	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大 学 の 自 然 科 学 研 究 者	大学グループ	第1グループ	9.7	3.7	15.0	27.9	32.8	9.0	1.8	6,276	4.7	0.18	3.6	4.9	6.1	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	4.4	7.0	22.3	21.5	21.5	19.2	4.2	9,403	4.8	0.23	2.9	4.8	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	7.5	3.3	18.8	22.0	26.3	20.5	1.6	8,318	5.0	0.23	3.4	5.1	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	4.8	2.9	17.9	23.3	31.2	14.5	5.5	9,089	5.1	0.21	3.5	5.2	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	8.9	7.9	17.3	19.7	31.4	10.5	4.3	4,858	4.7	0.25	3.1	5.0	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	4.4	5.0	19.2	24.1	26.9	16.5	3.9	14,670	4.9	0.16	3.3	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	7.4	2.3	19.0	23.8	26.7	18.1	2.7	13,558	5.0	0.19	3.5	5.1	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	0.5	1.4	20.6	30.4	27.3	19.1	0.7	2,483	4.9	0.29	3.5	4.9	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	9.0	2.5	18.6	22.3	26.6	17.9	3.2	11,075	5.1	0.11	3.5	5.1	6.6	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		職位	教授	4.2	2.8	19.4	26.0	28.4	16.6	2.7	10,816	4.9	0.17	3.4	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性 別	大学部局分野	准教授	4.8	6.7	17.4	21.2	27.8	18.0	4.2	12,542	5.0	0.19	3.3	5.1	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	10.6	2.9	20.1	23.2	26.2	13.7	3.4	9,727	4.8	0.23	3.3	4.9	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
		男性	5.9	4.6	19.4	22.7	27.6	16.6	3.3	27,871	4.9	0.13	3.3	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	8.5	2.9	16.0	26.6	27.2	14.3	4.5	5,214	5.0	0.15	3.6	5.0	6.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
		任期有	9.4	2.6	19.0	22.4	26.0	17.5	3.1	9,259	5.0	0.20	3.4	5.1	6.5	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	5.1	5.0	18.8	23.7	28.1	15.8	3.6	23,826	4.9	0.14	3.3	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q603. 研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの研究の社会的意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化										
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
			1	2	3	4	5	6																			
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	4.4	3.1	11.5	17.8	28.2	26.7	8.3	33,085	5.9	0.11	4.2	5.9	7.4	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	2.6	3.2	7.2	20.1	24.3	32.3	10.2	6,781	6.2	0.26	4.5	6.2	7.6	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	5.0	4.3	16.1	21.1	23.3	21.5	8.6	800	5.4	0.13	3.6	5.4	7.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	3.0	2.3	20.2	14.8	21.2	26.7	11.8	2,145	5.8	0.38	3.5	5.9	7.6	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
		大学マネジメント層	1.6	1.2	10.9	33.2	44.5	8.5	0.0	247	5.0	0.00	4.0	5.1	6.1	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		国研等マネジメント層	1.6	9.4	10.9	26.6	32.8	15.6	3.1	64	4.9	0.00	3.6	5.1	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
		企業全体	8.3	9.4	20.6	30.4	17.4	12.1	1.7	4,098	4.2	0.20	2.8	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
		大企業	9.0	1.3	19.2	26.3	27.6	14.7	1.9	831	4.9	0.17	3.5	4.9	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
		中小企業・大学発ベンチャー	8.1	11.5	20.9	31.4	14.9	11.5	1.7	3,267	4.0	0.25	2.6	4.1	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
		俯瞰的な視点を持つ者	4.4	6.9	19.4	29.4	29.4	10.0	0.6	934	4.4	0.16	3.1	4.6	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
	大学グループ	第1グループ	6.3	4.8	11.6	17.0	28.3	26.6	5.4	6,276	5.6	0.22	4.0	5.8	7.2	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
		第2グループ	3.0	4.2	13.8	16.0	28.6	26.8	7.5	9,403	5.7	0.22	4.0	5.8	7.3	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
		第3グループ	5.7	0.4	9.4	19.5	29.9	29.7	5.5	8,318	6.0	0.18	4.5	6.0	7.3	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
		第4グループ	3.4	3.2	11.1	18.8	26.0	23.9	13.6	9,089	6.0	0.26	4.2	6.0	7.6	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
		理学	11.0	3.9	18.8	13.3	28.3	19.6	5.0	4,858	5.3	0.27	3.3	5.5	6.9	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
		工学・農学	2.1	2.9	10.6	16.8	30.1	30.0	7.4	14,670	6.0	0.15	4.4	6.0	7.4	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
	大学の自然科学研究者	保健	4.5	3.0	9.9	20.6	26.0	25.6	10.4	13,558	5.9	0.20	4.2	5.9	7.5	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
		臨床	1.6	3.7	1.0	27.8	34.2	27.1	4.5	2,483	5.9	0.31	4.5	5.8	7.1	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
		臨床以外	5.1	2.8	11.9	19.0	24.2	25.3	11.7	11,075	5.9	0.12	4.1	5.9	7.5	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
		教授	4.5	2.1	11.0	19.0	28.8	28.4	6.1	10,816	5.9	0.17	4.3	5.9	7.3	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
	職位	准教授	4.6	3.5	13.8	18.2	24.1	27.4	8.5	12,542	5.8	0.19	3.9	5.8	7.4	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
		助教	4.0	3.6	9.2	16.0	32.7	23.9	10.5	9,727	6.0	0.22	4.5	6.0	7.4	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	性別	男性	4.4	3.3	11.9	18.1	28.5	26.4	7.3	27,871	5.8	0.13	4.1	5.8	7.3	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	4.5	1.8	9.4	16.4	26.4	28.2	13.4	5,214	6.3	0.17	4.6	6.3	7.7	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
	任期	任期有	4.4	5.1	7.3	21.2	27.7	27.7	6.7	9,259	5.8	0.19	4.2	5.9	7.3	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	4.4	2.3	13.2	16.5	28.3	26.3	8.9	23,826	5.9	0.13	4.2	5.9	7.4	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q604. 社会的課題に基づいた研究課題の設定に際し、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然科学の協働も含む)は十分に行われていると思いますか。

		分らない	2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
			6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4分点	中央値	第4分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年			
			1	2	3	4	5	6																			
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	4.5	6.8	23.1	26.8	22.9	13.5	2.4	33,085	4.4	0.11	2.9	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	3.7	3.9	22.2	17.2	35.7	13.3	4.0	6,781	4.9	0.25	3.2	5.2	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	5.0	8.2	22.9	23.3	20.8	15.1	4.7	800	4.5	0.13	2.8	4.5	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	4.4	1.4	19.2	20.7	32.7	16.3	5.3	2,145	5.2	0.32	3.6	5.3	6.5	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
		大学マネジメント層	1.6	5.3	33.2	40.9	17.8	1.2	0.0	247	3.5	0.00	2.6	3.8	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		国研等マネジメント層	3.1	10.9	21.9	37.5	20.3	4.7	1.6	64	3.8	0.00	2.7	4.0	5.2	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
		企業全体	14.3	14.8	35.9	23.9	9.7	1.3	0.0	4,098	2.8	0.16	2.0	3.0	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
		大企業	10.9	5.1	39.1	28.8	16.0	0.0	0.0	831	3.3	0.13	2.4	3.4	4.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
		中小企業・大学発ベンチャー	15.2	17.2	35.1	22.6	8.1	1.7	0.0	3,267	2.6	0.20	1.9	2.9	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
		俯瞰的な視点を持つ者	3.1	11.3	38.1	30.0	15.6	1.9	0.0	934	3.1	0.14	2.2	3.3	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
	大学グループ	第1グループ	7.9	4.1	21.2	28.5	22.4	13.3	2.5	6,276	4.6	0.20	3.2	4.5	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
		第2グループ	4.3	8.8	22.3	20.0	23.7	17.5	3.3	9,403	4.6	0.23	2.8	4.7	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	
		第3グループ	4.4	6.0	26.3	29.3	24.2	9.2	0.5	8,318	4.1	0.18	2.8	4.2	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	
		第4グループ	2.5	7.1	22.3	30.2	21.3	13.5	3.1	9,089	4.4	0.21	3.0	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	
	大学部局分野	理学	9.5	7.0	19.0	25.1	20.8	13.6	5.1	4,858	4.7	0.27	3.0	4.6	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	
		工学・農学	2.7	5.9	19.7	21.5	30.3	18.3	1.6	14,670	4.8	0.15	3.2	5.1	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	
		保健	4.8	7.6	28.2	33.0	15.7	8.4	2.3	13,558	3.9	0.17	2.6	3.9	5.3	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	
		臨床	3.7	6.8	25.5	40.2	17.8	6.0	0.0	2,483	3.8	0.29	2.8	4.0	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	
	職位	臨床以外	5.0	7.8	28.8	31.4	15.3	8.9	2.8	11,075	3.9	0.11	2.6	3.9	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
		教授	3.3	7.7	19.9	26.0	26.0	15.6	1.4	10,816	4.5	0.17	3.0	4.7	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	
		准教授	3.6	8.1	23.8	24.6	24.6	12.7	2.6	12,542	4.4	0.18	2.8	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21	
		助教	7.1	3.9	25.7	30.4	17.3	12.4	3.2	9,727	4.4	0.19	2.9	4.3	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	性別	男性	4.1	7.1	23.1	26.7	23.4	13.3	2.4	27,871	4.4	0.12	2.9	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
		女性	7.1	4.7	23.3	26.9	20.7	14.9	2.5	5,214	4.5	0.16	3.0	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
	任期	任期有	7.0	3.1	27.4	26.7	22.3	10.9	2.6	9,259	4.4	0.20	2.9	4.3	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	3.6	8.2	21.4	26.8	23.2	14.6	2.3	23,826	4.4	0.12	2.9	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q605. 社会的課題の解決を目的とした研究開発の実施に際し、異分野の連携による取組(人文・社会科学と自然科学の連携も含む)が十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分らない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学 の 自然 科学 研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	4.7	7.2	24.2	29.1	20.9	11.5	2.3	33,085	4.3	0.10	2.8	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		国研等の自然科学研究者	5.1	5.7	22.4	19.6	31.7	9.8	5.8	6,781	4.7	0.26	3.0	5.0	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		重点プログラム研究者	6.1	6.1	26.9	22.9	21.5	11.8	4.7	800	4.4	0.13	2.7	4.3	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		人文・社会科学系研究者	9.0	1.6	20.9	27.0	28.0	8.2	5.3	2,145	4.8	0.30	3.4	4.8	6.1	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		大学マネジメント層	2.0	6.5	35.2	37.2	19.0	0.0	0.0	247	3.4	0.00	2.5	3.7	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		国研等マネジメント層	3.1	14.1	26.6	23.4	26.6	4.7	1.6	64	3.7	0.00	2.3	3.9	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		企業全体	14.3	12.6	36.8	24.5	9.7	2.0	0.0	4,098	2.9	0.16	2.1	3.0	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		大企業	12.2	3.8	36.5	32.1	14.7	0.6	0.0	831	3.4	0.13	2.5	3.5	4.7	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		中小企業・大学発ベンチャー	14.9	14.9	36.8	22.6	8.4	2.4	0.0	3,267	2.7	0.20	2.0	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		俯瞰的な視点を持つ者	3.8	12.5	44.4	26.9	10.0	2.5	0.0	934	2.9	0.14	2.1	3.0	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学 の 自然 科学 研究者	大学グループ	第1グループ	6.9	4.1	24.5	28.6	18.4	14.6	2.9	6,276	4.5	0.21	3.0	4.4	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	4.6	8.8	26.3	28.8	15.9	13.3	2.3	9,403	4.1	0.21	2.6	4.1	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	5.5	6.7	24.1	29.9	25.5	7.2	1.1	8,318	4.1	0.17	2.8	4.2	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	2.7	8.0	22.1	29.1	23.6	11.6	3.0	9,089	4.4	0.22	2.9	4.4	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	9.6	7.3	23.6	26.3	17.4	10.7	5.1	4,858	4.3	0.27	2.7	4.2	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	3.2	6.3	21.5	28.1	24.4	14.3	2.1	14,670	4.5	0.15	3.0	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		保健	4.6	8.0	27.4	31.2	18.4	8.8	1.6	13,558	3.9	0.17	2.6	4.0	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	3.7	6.5	28.5	30.8	25.7	4.8	0.0	2,483	3.9	0.27	2.7	4.0	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	4.8	8.3	27.2	31.3	16.7	9.8	1.9	11,075	4.0	0.11	2.6	4.0	5.5	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		職位	教授	3.9	9.0	21.6	29.4	22.7	11.6	1.7	10,816	4.2	0.17	2.8	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	准教授	3.8	8.1	26.3	26.3	21.2	11.2	3.1	12,542	4.2	0.18	2.7	4.2	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	助教	6.9	3.9	24.5	32.4	18.4	11.9	2.0	9,727	4.3	0.19	3.0	4.3	5.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
	男性	4.1	7.4	24.3	29.6	21.3	11.1	2.2	27,871	4.2	0.12	2.8	4.3	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	
	女性	8.3	6.1	24.0	26.6	18.4	13.7	2.8	5,214	4.4	0.16	2.8	4.3	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	
任期	任期有	6.9	4.6	28.2	24.9	22.2	10.8	2.3	9,259	4.3	0.21	2.8	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	3.9	8.1	22.7	30.8	20.4	11.8	2.3	23,826	4.2	0.12	2.8	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q606. イノベーションを促進するために、制度の充実等(規制の導入や緩和を含む)の手段が、十分に活用されていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第四分点	中央値	第三四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	企業全体	8.1	15.2	41.1	23.3	10.0	2.3	0.0	4,098	2.8	0.16	2.0	2.9	4.2	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	12.2	8.3	32.7	34.0	12.2	0.6	0.0	831	3.2	0.13	2.4	3.5	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	7.1	16.9	43.2	20.6	9.5	2.7	0.0	3,267	2.7	0.19	1.9	2.8	4.1	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	10.0	13.1	33.1	34.4	7.5	1.9	0.0	934	2.9	0.14	2.1	3.3	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q607. 科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(リスキーマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備、情報・ノウハウの提供等)は十分だと思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第四分点	中央値	第三四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
			1	2	3	4	5	6																
集計グループ	大学の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学マネジメント層	1.2	12.6	46.6	30.0	8.5	1.2	0.0	247	2.8	0.00	2.1	3.0	4.2	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等マネジメント層	9.4	14.1	48.4	23.4	4.7	0.0	0.0	64	2.4	0.00	2.0	2.7	3.7	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	企業全体	5.9	31.7	43.8	10.5	7.1	0.3	0.8	4,098	1.9	0.15	1.2	2.3	3.1	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	10.3	12.8	50.0	16.0	9.6	1.3	0.0	831	2.6	0.14	2.0	2.7	3.8	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	4.7	36.5	42.2	9.1	6.4	0.0	1.0	3,267	1.8	0.19	1.1	2.1	3.0	1.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	11.3	20.6	33.1	28.1	5.0	1.9	0.0	934	2.5	0.15	1.7	2.9	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	第1グループ	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	理学	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学・農学	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	臨床	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	臨床以外	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教授	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	准教授	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	助教	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	男性	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期	任期有	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期無	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q608. 最先端技術の実証実験を行うことのできる場(スーパーシティ、スマートシティ等)が十分に拡大していると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学の自然科学研究者	集計グループ	大学の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		大学マネジメント層	3.6	13.4	47.0	29.1	6.1	0.8	0.0	247	2.6	2.0	2.9	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		国研等マネジメント層	12.5	15.6	48.4	20.3	3.1	0.0	0.0	64	2.3	0.00	1.9	2.6	3.5	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		企業全体	7.4	22.4	45.6	14.9	8.7	1.1	0.0	4,098	2.3	0.15	1.7	2.5	3.5	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		大企業	4.5	17.3	37.8	28.2	10.9	1.3	0.0	831	2.8	0.14	2.0	3.0	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		中小企業・大学発ベンチャー	8.1	23.6	47.6	11.5	8.1	1.0	0.0	3,267	2.2	0.18	1.6	2.4	3.3	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		俯瞰的な視点を持つ者	11.9	18.1	36.9	20.0	11.3	1.9	0.0	934	2.7	0.16	1.8	2.8	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学部局分野	大学グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		性別	男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		任期	任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q609. 国は金融財政支援（政府調達、補助金、税制優遇等）を通じて、企業の研究開発投資の促進を十分に行うことができていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化							
		分からない	6点尺度 (%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第四分点	中央値	第四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年
			1	2	3	4	5	6																
集計グループ	大学の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国研等マネジメント層	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	企業全体	6.2	26.9	37.0	20.5	6.1	2.4	0.8	4,098	2.3	0.17	1.5	2.6	3.9	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	5.1	14.7	37.8	33.3	7.7	1.3	0.0	831	2.8	0.13	2.1	3.1	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	6.4	30.1	36.8	17.2	5.7	2.7	1.0	3,267	2.2	0.22	1.3	2.4	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	俯瞰的な視点を持つ者	20.0	18.8	34.4	17.5	8.8	0.6	0.0	934	2.5	0.15	1.7	2.7	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の自然科学研究者	大学グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注1: 指数とは、6点尺度（1（不十分）～6（十分））を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層（大学グループ別、大学部局分野別など）ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント（不十分）～10.0ポイント（十分）となる。

Q610. オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組は十分に行われていますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化				
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第四分点	中央値	第三四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6													
集計グループ	大学の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学マネジメント層	3.6	5.3	36.0	38.1	14.6	2.4	0.0	247	3.4	0.00	2.5	3.6	4.7	3.4	-	-	-	-	-	
	国研等マネジメント層	7.8	9.4	25.0	39.1	18.8	0.0	0.0	64	3.5	0.00	2.6	3.8	4.8	3.5	-	-	-	-	-	
	企業全体	10.7	13.7	30.9	26.5	14.0	1.7	2.4	4,098	3.2	0.19	2.1	3.3	4.7	3.2	-	-	-	-	-	
	大企業	5.1	3.8	30.1	37.8	18.6	4.5	0.0	831	3.8	0.14	2.8	3.9	5.0	3.8	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	12.2	16.2	31.1	23.6	12.8	1.0	3.0	3,267	3.1	0.24	2.0	3.2	4.6	3.1	-	-	-	-	-	
	俯瞰的な視点を持つ者	6.9	8.1	40.0	29.4	12.5	3.1	0.0	934	3.2	0.14	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	
大学グループ	第1グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学部局分野	理学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工学・農学	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	臨床	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の自然科学研究者	臨床以外	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	准教授	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	助教	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	男性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	女性	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期	任期有	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期無	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q611. 産学官が連携して、研究開発の成果に基づいた標準化(フォーラム標準・デファクト標準・デジタル標準・デジュール標準等)を進めるような体制の整備が十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化								
		分からない	6点尺度 (%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第四分点	中央値	第四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年	
			1	2	3	4	5	6																	
集計グループ	大学の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	国研等の自然科学研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	重点プログラム研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
	人文・社会科学系研究者	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	大学マネジメント層	8.9	39.3	32.8	8.9	1.2	0.0	247	3.0	0.00	2.3	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	国研等マネジメント層	14.1	10.9	39.1	28.1	7.8	0.0	64	2.8	0.00	2.1	3.0	4.2	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
	企業全体	12.7	15.0	34.6	28.2	6.3	2.4	4,098	2.8	0.17	2.0	3.0	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
	大企業	12.2	6.4	36.5	31.4	10.9	2.6	0.0	831	3.2	0.14	2.4	3.4	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	中小企業・大学発ベンチャー	12.8	17.2	34.1	27.4	5.1	2.4	1.0	3,267	2.7	0.21	1.9	3.0	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	俯瞰的な視点を持つ者	15.0	16.3	40.0	23.1	3.8	1.9	0.0	934	2.5	0.14	1.9	2.8	3.9	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学の自然科学研究者	大学グループ	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第4グループ	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
	理学	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	工学・農学	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	保健	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	臨床	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
	臨床以外	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
	教授	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
職位	准教授	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	助教	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	男性	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	女性	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
任期	任期有	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26
	任期無	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q612. 科学技術における国際連携(国際的な人的ネットワークの構築、国際共同研究等)が十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学	の自然科学研究者	集計グループ	2.5	4.1	16.2	25.6	24.3	21.7	5.6	33,085	5.2	0.11	3.6	5.2	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
			3.0	1.0	13.3	30.4	21.6	18.8	11.9	6,781	5.6	0.26	3.9	5.3	7.2	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
			3.6	5.4	19.0	23.3	26.2	18.6	3.9	800	4.9	0.13	3.3	5.0	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
			0.6	1.0	24.1	22.8	28.6	20.6	2.4	2,145	5.0	0.29	3.3	5.1	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
			1.6	6.5	35.6	37.2	18.6	0.4	0.0	247	3.4	0.00	2.5	3.7	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
			3.1	3.1	21.9	25.0	37.5	9.4	0.0	64	4.6	0.00	3.3	4.9	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
			19.3	10.1	32.1	28.2	8.5	1.1	0.8	4,098	3.0	0.16	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
			15.4	5.8	26.9	32.7	19.2	0.0	0.0	831	3.5	0.14	2.6	3.8	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
			20.3	11.1	33.4	27.0	5.7	1.4	1.0	3,267	2.9	0.21	2.1	3.1	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
			5.0	9.4	32.5	28.8	17.5	6.9	0.0	934	3.6	0.16	2.4	3.7	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学	の自然科学研究者	第1グループ	2.4	2.7	15.7	25.3	19.6	24.9	9.5	6,276	5.6	0.22	3.7	5.4	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
			2.4	7.2	17.5	18.6	24.1	22.6	7.6	9,403	5.2	0.22	3.3	5.4	7.1	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
			3.0	2.5	13.4	30.5	27.3	21.4	1.8	8,318	5.2	0.19	3.8	5.1	6.6	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
			2.4	3.4	17.8	28.6	24.8	18.7	4.3	9,089	5.0	0.22	3.5	4.9	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
			1.2	2.3	10.5	16.6	21.2	32.5	15.7	4,858	6.4	0.27	4.5	6.6	7.9	6.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
			1.3	4.5	13.9	23.9	24.6	27.0	4.8	14,670	5.4	0.15	3.8	5.5	7.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
			4.4	4.3	20.7	30.7	25.0	12.0	2.9	13,558	4.6	0.18	3.2	4.6	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
			8.6	2.4	22.7	31.4	18.4	15.8	0.7	2,483	4.5	0.37	3.2	4.4	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
			3.4	4.8	20.3	30.6	26.5	11.2	3.3	11,075	4.6	0.11	3.3	4.6	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
			0.5	3.7	14.9	28.8	19.3	29.0	3.7	10,816	5.3	0.17	3.7	5.2	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
大学	の自然科学研究者	職位	2.7	5.2	14.6	24.8	25.6	20.2	6.8	12,542	5.3	0.18	3.6	5.3	6.9	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
			4.5	3.1	19.7	23.0	28.1	15.4	6.2	9,727	5.1	0.20	3.4	5.1	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
			1.8	4.2	15.7	26.1	24.5	22.2	5.6	27,871	5.3	0.12	3.6	5.2	6.9	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
			6.4	3.9	18.8	23.2	23.0	18.9	5.8	5,214	5.1	0.17	3.4	5.1	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
			4.0	4.9	15.5	24.3	31.6	15.7	4.0	9,259	5.0	0.21	3.6	5.2	6.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
			2.0	3.8	16.5	26.1	21.4	24.0	6.2	23,826	5.3	0.12	3.6	5.2	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q613. 国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金の利用ルール、知財産の取扱いのルール等)は、国際的な慣行に照らして十分に適切であると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
集計グループ	大学の自然科学研究者	18.8	7.3	17.6	22.3	20.4	11.3	2.2	33,085	4.4	0.12	2.9	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
	国研等の自然科学研究者	23.7	9.1	13.0	22.6	15.9	13.2	2.5	6,781	4.5	0.31	2.9	4.5	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
	重点プログラム研究者	21.5	14.0	23.3	18.3	14.0	7.5	1.4	800	3.5	0.14	2.1	3.5	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
	人文・社会科学系研究者	12.2	6.5	31.3	14.1	23.6	6.6	5.7	2,145	4.2	0.39	2.5	4.1	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	大学マネジメント層	10.1	8.5	32.0	34.8	12.1	2.4	0.0	247	3.3	0.00	2.4	3.5	4.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
	国研等マネジメント層	3.1	10.9	29.7	34.4	17.2	3.1	1.6	64	3.5	0.00	2.4	3.7	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
	企業全体	32.8	12.9	23.8	21.7	5.0	3.7	0.0	4,098	2.9	0.20	1.9	3.1	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
	大企業	26.3	3.8	21.8	35.3	10.3	2.6	0.0	831	3.6	0.15	2.8	3.9	4.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
	中小企業・大学発ベンチャー	34.5	15.2	24.3	18.2	3.7	4.0	0.0	3,267	2.7	0.26	1.7	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
	俯瞰的な視点を持つ者	11.3	12.5	32.5	23.8	15.0	5.0	0.0	934	3.3	0.17	2.2	3.3	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学グループ	第1グループ	15.5	9.6	18.3	24.9	17.9	10.1	3.6	6,276	4.3	0.25	2.7	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
	第2グループ	22.0	9.9	17.8	13.4	19.2	15.1	2.6	9,403	4.5	0.27	2.6	4.7	6.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
	第3グループ	18.0	4.3	19.0	27.3	22.1	8.6	0.7	8,318	4.3	0.19	3.1	4.4	5.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
	第4グループ	18.6	5.9	15.7	25.2	21.9	10.6	2.0	9,089	4.5	0.26	3.2	4.6	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
大学部局分野	理学	11.1	9.6	21.6	20.5	17.5	14.3	5.5	4,858	4.5	0.30	2.6	4.4	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
	工学・農学	21.9	7.5	15.4	21.4	16.8	15.3	1.7	14,670	4.6	0.19	3.0	4.6	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	保健	18.3	6.4	18.6	23.9	25.4	5.9	1.5	13,558	4.2	0.19	2.9	4.4	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
	臨床	19.2	0.0	5.7	22.4	46.0	6.2	0.5	2,483	5.3	0.24	4.4	5.4	6.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
大学の自然科学研究者	臨床以外	18.1	7.9	21.5	24.3	20.8	5.8	1.7	11,075	4.0	0.13	2.6	4.1	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
	教授	17.9	6.5	22.5	20.3	15.0	16.3	1.5	10,816	4.4	0.21	2.7	4.3	6.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
	准教授	18.5	7.1	16.0	23.3	21.5	11.1	2.4	12,542	4.5	0.20	3.1	4.6	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
	助教	20.2	8.7	14.2	23.3	25.1	5.9	2.5	9,727	4.3	0.22	3.0	4.5	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
性別	男性	17.9	7.3	17.1	22.9	20.9	11.8	2.1	27,871	4.5	0.14	3.0	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
	女性	23.8	7.7	20.5	19.2	17.8	8.5	2.5	5,214	4.2	0.17	2.6	4.2	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
任期	任期有	21.5	6.5	15.5	23.8	24.3	6.0	2.3	9,259	4.4	0.23	3.1	4.5	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
	任期無	17.8	7.7	18.4	21.7	18.9	13.3	2.1	23,826	4.4	0.15	2.8	4.5	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q614. 研究者は、研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因※に対して、十分な意識を持っていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化										
		分からない	6点尺度(%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第1回 時点	中央値	第3回 時点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最 新年			
			1	2	3	4	5	6																			
大学 の 自然 科学 研 究 者	集計グループ	大学の自然科学研究者	11.2	3.0	12.8	18.7	27.6	19.5	7.1	33,085	5.6	0.11	3.9	5.6	7.0	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
		国研等の自然科学研究者	6.1	1.0	19.0	15.6	23.1	22.3	12.9	6,781	5.8	0.29	3.7	5.8	7.5	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
		重点プログラム研究者	14.0	6.5	15.4	20.1	22.6	15.1	6.5	800	5.0	0.14	3.3	5.1	6.7	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
		人文・社会科学系研究者	6.3	7.4	14.0	11.2	23.1	30.9	7.0	2,145	5.7	0.41	3.6	6.0	7.5	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
		大学マネジメント層	0.4	3.2	25.5	31.6	24.7	13.4	1.2	247	4.5	0.00	3.1	4.4	6.0	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
		国研等マネジメント層	1.6	1.6	21.9	25.0	32.8	17.2	0.0	64	4.9	0.00	3.4	5.0	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	
		企業全体	29.3	12.4	22.6	17.6	12.9	5.2	0.0	4,098	3.3	0.22	2.1	3.4	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
		大企業	27.6	3.8	22.4	23.1	16.0	7.1	0.0	831	4.0	0.18	2.7	4.1	5.5	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	
		中小企業・大学発ベンチャー	29.8	14.5	22.6	16.2	12.2	4.7	0.0	3,267	3.1	0.27	1.9	3.2	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	
		俯瞰的な視点を持つ者	8.1	11.9	31.3	29.4	14.4	5.0	0.0	934	3.3	0.16	2.3	3.5	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	
	大学グループ	第1グループ	13.1	2.7	12.3	17.2	21.0	25.8	8.0	6,276	5.8	0.23	4.0	5.9	7.4	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第2グループ	13.0	3.8	13.7	14.4	28.0	20.3	6.8	9,403	5.6	0.21	3.8	5.7	7.1	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第3グループ	11.8	2.7	11.9	21.5	33.9	14.3	3.8	8,318	5.3	0.20	3.9	5.4	6.5	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第4グループ	7.6	2.7	13.1	21.7	26.0	19.1	9.6	9,089	5.6	0.25	3.9	5.6	7.2	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		理学	12.5	2.3	9.3	15.4	24.9	22.9	12.7	4,858	6.2	0.26	4.4	6.1	7.7	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		工学・農学	13.0	3.2	13.8	15.5	26.9	20.4	7.2	14,670	5.6	0.17	3.8	5.7	7.1	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
	大学の自然科学研究者	保健	8.9	3.1	13.0	23.4	29.4	17.4	4.9	13,558	5.3	0.18	3.8	5.3	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		臨床	8.2	5.0	10.8	21.8	33.2	18.0	3.0	2,483	5.3	0.37	3.9	5.4	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床以外	9.1	2.6	13.5	23.8	28.5	17.2	5.3	11,075	5.3	0.12	3.8	5.3	6.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		教授	11.0	3.8	11.3	20.8	24.0	22.5	6.8	10,816	5.6	0.20	3.9	5.6	7.2	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
	職位	准教授	10.7	2.5	17.6	14.9	26.7	20.1	7.4	12,542	5.5	0.19	3.6	5.6	7.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		助教	12.2	2.9	8.3	21.5	32.8	15.5	6.9	9,727	5.6	0.19	4.2	5.6	6.7	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
	性別	男性	10.9	2.9	12.6	18.8	28.1	19.6	7.1	27,871	5.6	0.13	3.9	5.6	7.0	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		女性	12.9	3.7	14.1	18.5	24.9	19.0	6.9	5,214	5.4	0.17	3.7	5.5	7.0	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
	任期	任期有	11.2	3.4	10.6	21.8	31.6	12.5	8.8	9,259	5.5	0.20	4.0	5.5	6.6	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期無	11.3	2.9	13.7	17.5	26.0	22.2	6.4	23,826	5.6	0.13	3.9	5.7	7.1	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q615. 研究活動の国際化に伴って生じる、利益相反・責務相反のリスクに対応するための組織的な取組※は十分に行われていると思いますか。

		2021年度調査										各年の指数					指数の変化									
		分らない	6点尺度 (%)						母集団の規模(人)	指数	指数の標準誤差	第4四分点	中央値	第3四分点	2021	2022	2023	2024	2025	21→22	22→23	23→24	24→25	21→最新年		
			1	2	3	4	5	6																		
大学	の自然科学研究者	集計グループ	11.5	3.3	11.0	19.1	27.7	20.7	6.7	33,085	5.6	0.11	4.0	5.7	7.1	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		大学の自然科学研究者	6.7	4.7	13.2	16.5	20.9	24.9	13.2	6,781	5.9	0.31	3.9	6.0	7.7	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		国研等の自然科学研究者	15.1	8.2	12.2	21.5	20.8	16.5	5.7	800	5.0	0.15	3.4	5.0	6.8	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
		重点プログラム研究者	9.7	8.8	10.5	11.1	27.6	28.1	4.2	2,145	5.5	0.39	3.8	5.9	7.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		人文・社会科学系研究者	0.4	3.2	20.6	25.5	32.8	15.0	2.4	247	4.9	0.00	3.4	5.0	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
		大学マネジメント層	0.0	3.1	15.6	26.6	32.8	20.3	1.6	64	5.1	0.00	3.7	5.2	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
		国研等マネジメント層	34.2	10.1	22.1	16.1	12.3	4.4	0.8	4,098	3.4	0.24	2.1	3.4	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
		企業全体	34.6	3.2	19.9	26.3	12.8	3.2	0.0	831	3.8	0.17	2.8	3.9	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
		大企業	34.1	11.8	22.6	13.5	12.2	4.7	1.0	3,267	3.3	0.30	2.0	3.2	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
		中小企業・大学発ベンチャー	7.5	13.8	30.6	25.6	17.5	5.0	0.0	934	3.3	0.17	2.2	3.5	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
大学	の自然科学研究者	俯瞰的な視点を持つ者	14.5	2.0	8.0	16.8	26.7	24.1	7.7	6,276	6.0	0.21	4.5	6.0	7.4	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
		第1グループ	14.7	2.7	10.3	12.6	30.2	21.8	7.7	9,403	5.9	0.20	4.4	5.9	7.3	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12
		第2グループ	11.1	3.0	9.8	29.7	26.4	17.2	2.8	8,318	5.2	0.21	3.9	5.1	6.5	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
		第3グループ	6.6	5.3	14.8	17.6	26.8	20.4	8.5	9,089	5.4	0.25	3.6	5.6	7.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		第4グループ	13.9	1.8	10.1	13.1	27.5	20.1	13.5	4,858	6.2	0.26	4.6	6.1	7.7	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		理学	12.6	3.3	9.6	17.6	29.3	20.1	7.5	14,670	5.7	0.16	4.2	5.8	7.1	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16
		工学・農学	9.5	4.0	12.8	22.8	25.9	21.6	3.4	13,558	5.3	0.19	3.8	5.4	6.8	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17
		保健	11.3	4.7	10.7	24.7	19.2	29.1	0.3	2,483	5.3	0.42	3.8	5.4	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
		臨床	9.1	3.8	13.3	22.4	27.4	19.9	4.1	11,075	5.3	0.12	3.8	5.4	6.8	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19
		臨床以外	10.2	5.4	9.0	21.6	25.0	22.0	6.8	10,816	5.5	0.20	4.0	5.6	7.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20
大学	の自然科学研究者	教受	10.7	2.2	14.1	14.8	31.7	20.2	6.4	12,542	5.6	0.18	4.0	5.7	7.0	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		准教授	14.1	2.5	9.2	21.9	25.4	20.0	6.9	9,727	5.7	0.21	4.1	5.6	7.1	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
		助教	10.9	3.0	10.6	19.8	28.2	20.7	6.8	27,871	5.6	0.13	4.1	5.7	7.1	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
		男性	15.1	5.0	12.8	15.5	24.7	20.6	6.3	5,214	5.5	0.18	3.7	5.6	7.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24
		女性	13.4	3.1	9.1	21.9	26.7	19.6	6.3	9,259	5.6	0.21	4.1	5.6	7.0	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25
		任期有	10.8	3.5	11.7	18.0	28.0	21.2	6.8	23,826	5.6	0.13	4.0	5.7	7.1	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26
大学	の自然科学研究者	任期無														-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27
																-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28
																-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29
																-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30
																-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31
																-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32

注1: 指数とは、6点尺度(1(不十分)～6(十分))を、「1」→0ポイント、「2」→2ポイント、「3」→4ポイント、「4」→6ポイント、「5」→8ポイント、「6」→10ポイントに変換し、その平均値を層(大学グループ別、大学部局分野別など)ごとに集計したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q616. 科学技術・イノベーションと社会のパートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください。

- 1 資金のルールを守ることは重要だが、一人の過ちを全体責任に結び付ける考え方は言語道断。考え方が古すぎて話にならない。こんなことで世界に開かれた大学ができる思っている文科省は頭が悪すぎる。ヨーロッパの鉄道の検札のように、全員をチェックするのは、無作為抽出でチェックし、違反者にはペナルティを10倍額払わせるというシステムを導入すべき。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 2 現在のほとんどの公募型国際研究は、結局のところ日本側が得をして相手に負担をかけるだけとなるため、応募を躊躇する。スタッフや学生が短期間遊びに行くだけのようない国際研究はやめるべきで、派遣するのであれば学生や教員を1年くらい派遣させられる(相手にとってもメリットとなる)ようにすべきと考える。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 3 日本の科学技術の卵は、大学院生である。その大学院生の3-4割が博士課程に進学し、日本を支えるという意欲が芽生えることを期待したい。そのためには、国が安定して博士課程の学生を補助する制度を確保するとともに、多くの企業が博士人材を雇用し、また雇用面でも優遇してもらう必要がある。多くの大学生が修士課程を修了後に企業に就職し、安定な生活をしたいと考えるのは普通である。就職先の企業が世界で活躍できるものであれば大学教育がさらに活用され、より素晴らしい国際人が育つと感じる。学生、企業に国際性をつけることが必要と考える。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 4 イノベーションという言葉が安易に使われすぎです。革新的な考えが出てくることで科学は(そして最終的には社会も)大きく変化しますが、それはあくまでも多くの人が地道な積み上げをしている上に出てくることであって、それなしでイノベーションを求めてはいけません。社会との関係性・意義も、例に挙がっている少子高齢化や気候変動などの現在直面する問題に対してのみ評価してはいけません。社会的な意義は最終的には歴史が判断することであって、今の私たちの認識では社会に直接関わらない問題が、将来の鍵かもしれない、誰も予想はできません。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 5 国際的な連携も重要だとは思いますが、日本国内の特に学生の研究支援を充実させてほしい。(大学の自然科学研究者,第1G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 6 社会との連携をうまく進めるため、研究者・技術者だけでなく、“繋ぐ人材”の育成も急務。博士取得者のキャリアパスの一つとしてもそういった道でのロールモデルを見せていくことが望ましい(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 7 国際化に伴って中国をはじめとする共産圏からの留学生受け入れが増加している。半導体技術や高度な生産技術は、軍需や社会インフラ整備に直接的に関わる事から、国際化の名のもとに技術流出が加速していると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 8 研究インテグリティも、国内での運営資金とリンクしていると感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 9 問6-01に関して、研究コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動に積極的ではありませんが、これに積極的であればあるほど、研究時間が削られ基盤研究が弱くなるように思います。もちろん理解の促進は重要ですが研究者に何もかも求めると研究力の脆弱化につながると感じています。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 10 国際共同研究の推進にあたり、共同研究先との制度の不一致(年度単位の予算措置等)は研究の円滑な推進に大きな影響がある。例えば問題が生じてスケジュールが遅れ気味でも年度単位の予算措置によるものでは予算の繰越等で対応することが難しい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 11 学会の社会への情報発信や社会的な意義を考慮した取り組みについては、運営資金の兼ね合いもあり一様ではないと思いますが、うまくいっている例もあると思います。しかしながら、SDGsの観点からもより社会からのニーズを吸い上げ研究活動に活かす場があっても良いように思います。分野横断型の研究を進める上で、より異分野の研究者が自然にコミュニケーションできる仕組み(活動の余裕や場の確保)があると良いと思います。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 12 総合知の活用について、異分野融合、特に文系・理系研究の連携に難しさを感じます。主に、お互いへの認識(研究内容、そしてもっとも重要なのは人脈)が足りないのが原因に思います。たとえば、若手研究者・中堅研究者向けの、連携を促す取り組み(総合知セミナーや、人を知るイベント)をしていただけるとありがたい。(大学の自然科学研究者,第1G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 13 例えばJSPSの海外事業における予算などは、制約が多く使いづらい。また国際共同研究費については、若手研究者中心とする予算配分ではなく、中堅の研究者が築いたネットワークを維持するための予算もあると良い。異分野が協働する取組は非常に活発に取り組まれている。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,教授、部局長等クラス,女性)
- 14 たとえば、JSTさきがけの特許がJST側に帰属することで、アメリカにいる若手研究者は大学事務とトラブルになる事案が多発した。このような国際共同研究を行う上で律速になるルールがいくつか設定されている。加えて、これがものすごく重要なことだが、日本が科学の潮流を産むためには、cell nature scienceのようなジャーナルエディターを巻き込むシステム作りが必要。アメリカはこの立付けがものすごくうまい。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 15 国際連携においては、技術流出との兼ね合いにおいて難しさを感じている。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 16 社会に対するインパクトなど、特に地球環境活動などに対する意識がもうすこし高まっていいのではないかと。日本では、政治や環境に関して話し合う機会がとても少ないと感じる。(大学の自然科学研究者,第1G,農学,助教、研究員クラス,女性)

- 17 本パートは非常に重要だと思います。私自身は、患者家族会と交流を深めながら研究活動を行っていますが、業績評価にはつながらないですし、そんな時間があるなら実験して論文たくさん書いたほうが良いと考える同僚も多いです。異分野交流も国際連携も、科研費(学術革新や国際共同など)をとるために、形式的にやっている方も多くみかけます。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 18 近年の輸出管理等の規制が強くなったことが、国際化を大幅に阻害しています。国外研究者と意見交換を行うだけでも事前の手続きが必要になるなど、膨大な事務手続きが生じてしまうため、これまでのような気軽な国際交流ができなくなっていることに危機感を覚えています。安全保障上の理由は理解はできますが、研究者や留学生の交流など、人的な信頼構築を通じた平和構築/安全保障外交も意識してアカデミア活動での規制の方法を再検討していただけると助かります。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 19 国際連携や国際共同研究の推進に向けて研究者は高い意識をもって取り組んでいます。それに対応できる事務方のサポートがまだ十分とは言えないように思います。例えば、海外の研究機関では事務職員が行う作業を国内では研究者自身が行う必要があり、研究者が国内外の事務職員と連絡を取り合っただけで仲介しながら進めることがあります。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 20 学会も細分化しているので、完全に異分野の人と接する機会はほとんど無い。「研究者」という広い枠組みで分野も国も問わずに交流できる場があれば良い。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 21 国際共同研究をするためには研究資金が必要になるが、日本の研究費は日本の研究者しか使用できないため、海外の研究者にとってのメリットが少ない。そのため、海外研究者が日本人との共同研究に消極的になる。(大学の自然科学研究者,第1G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 22 大型国際共同実験・研究の場において、多くの国は政府のFunding Agency(資金調達担当者)が直接共同予算の折衝などにあたっており、研究者を挟んで行う日本のやり方と異なる。このような研究者が肩代わりしている(専門でない)仕事を見直していくべきである。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 23 社会的課題というのが何を指しているのか曖昧ですが、社会的課題はありとあらゆるものです。しかし、この質問の趣旨はそうではないようなので「わからない」と答えました。また、共同するというのも簡単なことではありません。無理して共同するのではなく、置かれた立場でベストを尽くすのが一番でしょう。ただ、私個人はもう少し他部局の方々と交流したいのですが、そう言った時間はこちらにも先方にもないのが残念です。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 24 研究者の異分野交流や国際化は進んでいると思われる。ただし、国や組織からの支援は限定的である。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 25 国際的な活動に関するサポートを受ける組織整備は十分かと思いますが、具体的に推進・支援する制度は少ないように思います。それも学内の業務が多すぎ、特に若者が疲弊しているため、国際化に向かう余裕がないように感じられます。大きな大学では、役割分担が大切ですので、社会と密接に連携する活動と、もっと知の基盤を深く掘り下げる分野と、区別した方がよいように思います。その点私の所属する部局は不十分な点も多いように思いますが、役割として適切かどうかは考えなくてはいけないと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 26 学会は努力して、研究環境を良くしようとしている。研究コミュニティは国民の理解を得るために尽くしていると思う。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 27 614については、他の教員(研究者)と意見交換したことがないので、不明です。したがって、「分からない」を選んでいました。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,教授、部局長等クラス,女性)
- 28 前項と関連するが、研究者の立場に理解が得られにくいのはこのような研究者側の発信が少ないことも影響していると考えられ、反省すべき点だと考えている。このような状況は一朝一夕で解決するとは考えにくく、今後数十年の研究者の持続的な活動が重要だと思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 29 海外での観測に携行する物品は輸出に当たりますが、その取扱いに関するサポートがあると助かります。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 30 異分野の協働は、重要ではありますが、そのための予算がうまく機能しているのかわかりません。日本の制度は、国際共同研究を推進するには、改善が必要な部分が多いと思います。〇〇大学は比較的取り組みが進んでいると思います。(大学の自然科学研究者,第2G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 31 地域やコミュニティとの連携は、当然ながらコロナ禍で大きく減退した。今回の回答は、コロナ禍前の状況に基づいている。この点は、アンケート結果の誤差の原因になる可能性がある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 32 本パートに関しては多くの取り組みがなされ、成果が上がっているが、さらに発展する余地も大きくあると思われる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 33 問6-01,02については、機械工学は社会との連携の上で成り立つ学問であるので、関係学会の社会貢献は非常に高いと思います。問6-03, 04, 05, 06については、私の所属研究所では100%Yesです。分野融合は機関の目的の一つに掲げられており、所長のいつも口に出しています。研究所では常に研究の社会的なrelevanceや研究成果の技術レベル(TRL)を問われています。ただ、日本全国となるとそうでもないと思うので低い点数にしています。問6-07については、国が違くとギャップがあるので、契約書の作成には、法務も含めて、事務部門の多大な協力が不可欠で、実際にそれをしてきています。国際契約の複雑な過程を見ると、日本全体では私の所属する研究所・大学のレベルには到底及んでいないと思われるので点数は低くつけています。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 34 私立大学の場合、授業が毎日のようにあるため、海外出張が難しく、外国のグループと購入することが難しい。さらに、コロナによる影響もあり、海外出張がほとんどできない状況になっていることもある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 35 SATREPSなどを通じ、異分野連携・協働の取り組みに応募・参画できている(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- ・日本は研究資金の利用ルールをもっと緩めるべきだと考える。極端な例だが中国では研究費を高額な飲食費などにも自由に使用できるため欧米の多くの有力研究者たちも中国で研究するようになってしまっている。とくに非実験系の研究は人的交流が非常に肝心で、このような状況が日本が遅れをとっている遠因になっていると強く感じる。実際日本の高名な研究者たちも中国に移籍し始めてしまっている。・私自身、海外研究者から研究成果の盗用・論文の剽窃をされた経験が複数回あり、周囲にもそのような被害にあった研究者が複数名いる(私が所属する大学に限ったことではなく日本国内全般の話である)。多くの場合は研究者個人が研究時間を削って対応しても泣き寝入りせざるを得ない。組織的な対策が急務であると感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 36
- 37 建築分野の国際的交流は、地震大国である我が国においては構造や工法がそもそも異なるため、交流を行っても理解を得られない場合が多い。その点を考慮しないで回答するのは難しい。たとえば「必要性を感じるか」などの解答欄があれば(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 38 社会的課題に近い研究を行っているので、それを考慮した課題設定は行いやすいと感じている。研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責任相反のリスク要因に対して、大学から講習会やさまざまな情報を提供してくれているので、自分自身では十分意識をしていると考えているが、いまだにそのリスクに無頓着な研究者もあり、危険性を感じることがある。(大学の自然科学研究者,第2G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 39 あまりにも日本の閉鎖的な研究費執行ルールのせいで、外国人研究者らと研究を進めるのが極めて難しい。予算規模もはるかに小さいので、一緒に研究プロジェクトを応募しようにも、誘うことをためらう。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 40 研究は個人の興味であり、とがって特化していくことに意味があるし、そのことがドライビングフォースとなる。総合知とか市民との協調とか、ピントが外れていると思う。それが必要と思う研究者が、その方向に特化すればよいことで、そんなことに興味がない研究者は、そのままで良いと思う。(大学の自然科学研究者,第2G,農学,教授、部局長等クラス,男性)
- 41 学会レベルでは、社会との連携を意識した取り組みは進められていると思う。「総合知」の有効性が、長らく期待されていたが、万能ではない。成功例となるようなモデルケースを提示すべきである。すなわち、「総合知」が有効な課題とそうではない課題についての、情報がそろそろ提示されても良いのではないか。研究者個人レベルでの国際連携は進んでいるが、他国間での研究費利用、知財、利益相反・責務相反のリスクに関して、制度やサポートが不十分であると感じる。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 42 研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性――基礎研究においては、上述の質問は頭の片隅にあれば十分だと思います。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 43 国際連携が欧米だけでなくアジア、アフリカなどの全世界に拡大している今日において、「国際的な慣行」の意味するところは一義的ではない。したがってそれと比較して適切かという判断は難しい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 44 国際連携において、ダブルディグリーなどの学位システムの中で、海外の大学の制度の差により学術発表などに大きな課題が生じている。特に中国との連携においては、投稿できない(中国政府が認めていない)学術雑誌などがあり、国際共同研究の面で様々な問題を生じている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 45 自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの研究の社会的な意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組む必要が、基礎研究者にどこまで求められるべきかは、個人的には疑問である。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 46 社会的課題解決のために、分野横断的とりくみが必須である。しかし、社会全体がいわゆる理系、文系にわかれており、例えば日本学術会議の第1部、第2部間の相互交流もないのが現状である。医学、医療という人を対象とした分野には、人文科学的視点からの医学教育、研究が必要であると考えている。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 47 国際共同研究に使える外部資金を獲得したとしても、知的財産権の日本への帰属が問題となって、何度も折り合いがつかなくて執行できない。パイドール法などに準じて、日本政府の柔軟な対応を望む。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 48 わが国で研究者と市民との間に大きなギャップがあると感じるのは、研究者自身が研究を通して社会還元するという意識が低いと思われる。例えば、学会や講演会などで市民参加型イベントを行う際は研究者が上座から一方的に発信を行うという形がほとんどであり、市民や社会からのニーズを研究活動に積極的に取り込んでブラッシュアップするという例をわが国では見たことがない。欧米では研究者コミュニティと政府・地域・民間とのコラボレーションがより効果的であることが、高い研究成果につながっていると思われる。これは、我が国には欠けている、大学が社会に貢献できる人材を輩出することや、民間企業との活発な人材交流を行うことと密接な関係にある。これらの問題の根底にあるのは、我が国の多様性の欠如であると考え。その原因は、初等教育の時点から服装・髪型などが理不尽な校則で制約されており、学習内容の発表形式などは統一的であって創意工夫の余地に乏しく、「外れ値」を好まない風潮などが、我が国のシステムに根深く存在している。したがって我が国からイノベーションを次々と起こすのは極めて難しい状況であるが、大小の問題を特定して個別に改善していく取り組みを地道に続けていけば、状況は徐々に好転していくと期待する。科学技術のイノベーションに関して比較的短期的に効果を期待できる方法としては、文系・理系など異分野間の共同研究や、地域協力型の研究を賞し、助成金を与えることが考えられる。これはそれほど高額である必要はなく、まず若手研究者を対象として行うのが効果的と考える。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 49 本学ではCOIに関する報告書を年に2回提出しています。特に、民間財団から助成金を獲得した場合は、COIに該当するか精査されます。私の所属する学会では、国際化を意識してアブストラクトや発表資料を英語で作成しています。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 50 社会的課題に直結する研究分野であると認識しています。ただ、それが、研究手法や分野として、広く一般的ではないことから、研究力が低いまま、現場の専門職が研究を必要としなさすぎる土壌で経過しており、当該分野の研究がなかなか芽が出ない状況です。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)

- 51 社会的課題(少子高齢化)に直面する現在,育児支援を充実させ,なるべく多くの研究者が安心して仕事に取り組めるような社会を目指すべきである。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 52 全体を通して,十分か不十分かという質問自体が不適切と思われる設問が散見される.十分かどうかは個人の考えによることであり,どの程度実施されているかとは関係がない.あまり実施されていないが十分と感じる場合もあれば,ある程度実施されてはいるものの,まだ不十分と感じる場合もある.本調査が政策決定に反映されることを鑑みると,不十分と回答した際に,よりそれを促進するため政策決定がなされることが想定され,それによる悪影響が懸念される場合には,率直な回答を躊躇してしまふ。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 53 MEXTが制定する輸出管理体制によって,国際共同研究がしにくくなってしまった.この規制について知らない研究者も多いと思われる.もっと研究者に周知させること,さらにこれに関する申請を円滑化する専門人材を研究機関において欲しい。(大学の自然科学研究者,第2G,保健,助教、研究員クラス,女性)
- 54 所属する大学は,きわめて地域ローカル色の強い地方大学であり,国際化については,まったく進んでいない.しかし,これは日本の地方大学全般が抱える問題といえる.ほとんど世界的に知名度のない地方大学にどうやって海外留学生を誘致するのか,海外研究者とのコラボレーションを図るのか,現状は研究者の個人的な伝手を使ったつながり以上のことができていない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,教授、部局長等クラス,男性)
- 55 異分野連携の研究提案に対して,複数分野から有識者による評価するのは必要です.異分野連携の研究提案への評価(研究費の審査制度での対応など)が不十分であると感じています.それは,研究者の異分野の連携による取組の意欲が低下しているという状況につながっていると思われます。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 56 海外,とくに米国と比較した場合,獲得研究費が,教員の給与に反映されないシステムでは,教員のモチベーション向上には上限があると感じる.具体的な頑張るメリットがなさ過ぎる.そのため,それを見ている若手や学生の憧れも生まれない.一方,融合分野の研究課題や開発,という言葉のみが一人歩きし,実質的な内容が不可解かつ造語が目立ち,その実,実態はこれまでの体型とあまり変わらないことが目立つ.正しい競争原理に則り,正しい研究を世界と戦い,正しく配分していれば自ずと研究内容は科学の進歩にともない,融合分野になるのが,現在の世の中である.格好をつけた研究課題やタイトルが好まれる風潮は,果たして誰のために生じているのか,議論が必要ではないかと感じている。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 57 地球科学は防災ともかわる部分があり,ある程度他分野との協働を行っている面がある.自分自身も他分野とのネットワークがある.ただ,国際的な連携については,英語力の低さから国際的な共同研究は少ないと思うし,そのような資金も科研費の通常の枠組みでは取れず,国際共同研究が進めにくい現状がある.また,国際化のリスクに対する意識はある程度あるとおもうのだが,それが逆に壁となって国際化を進められずにいるように感じる。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 58 「総合知」を活用できる研究者というのはかなり限られている.以前は幅広い知識と興味を持つ研究者が多かったが,競争が厳しくなり,専門分野の研究で業績を残すことに汲々としてざるを得ない現況では,そのような人材の割合が急速に減っているように思う.異分野協働のポーズを取ってみても,適切な人材が適切なやり方で行うのでなければ大した結果は生まれない.私の属する学会は異なる複数分野の研究者で構成され,異分野間の交流があつて能力のある人も多いが,協働とまではなかなかならない.「挑戦を是とする人材」もそうだが,大学の取組でどうにかなる問題ではない。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 59 税を財源にしている以上,国民の理解を得るということはある程度は仕方のないことだが,国民が一方向的に研究者に求めるものでもなければ,研究者が我が物顔で研究費を使っていけないものでもないと思う.すぐに役に立つものではないことを理解してもらう必要があると思う.無理に社会と結びつきを作ろうとして,自分の思っている本当の興味とは別の話をしなければいけないような雰囲気がある。(大学の自然科学研究者,第3G,理学,助教、研究員クラス,男性)
- 60 国産の技術化についての議論については,難しい点が多くありますが,国内の研究ネットワークのみに研究を頼る時代は終わりつつあり,今後はこの傾向がますます強くなると感じます.こういった背景からも,日本が国際社会で果たす役割について再考する必要があると感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,教授、部局長等クラス,男性)
- 61 外国人教員が多く所属しており,その教員の出身国からの資金提供(民間含む),学生受入や,その出身国の企業への技術提供が常態に行われている.制度上の問題はないが,例えば日本の国税である科研費で開発した技術が日本企業に還元されず,海外流出する懸念はないか,将来的な心配をしている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 62 一般的に,国際的な研究枠組みで研究できる研究者と,そうでない研究者の二極化が進行していると思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 63 国際的に成果を発表することは大切であることはわかりますが,国内の発表よりも評価される状況が良くないと思います.公的機関から獲得する資金から得た研究成果を海外に流出させるほうが評価されるのは間違っていると思います.また,思考が母国語で行うことがもっとも良いと思いますし,海外に成果を発表することが重要なのであれば,国内の論文を英語化にすることを国が積極に行ってもいいのではないかと感じています.加えて,国内の学会組織が積極的に英語の論文集を作るなりして,海外からの研究成果や資金を国内に還元できるシステムを作るのも大切だと感じます。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 64 大学や所属する学会では国際化に関しては十分に取り組みを行っていると思う.一方で社会との関係性や総合知の活用は不十分である.これは国際化は業績として取り扱われるが,社会との関係性,総合知の活用は業績に直接関係なく,人と時間を割ける余裕がないところが大きいと思う。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 65 研究内容を発表する無料のワークショップなどが開催されている.参加者は研究者が多いようなので,さらに専門の研究者以外も参加しやすくなれば良いと思う.知財・標準化に積極的に取り組み,競争力を伸ばすことが期待されている分野であり,そのための支援が進められている.同時に社会実装も重要視されている。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 66 最近では,学際的という言葉がはやるようになり,基盤よりも異分野との交流を優先する傾向がみられます.基盤がしっかりした人同士がそのような組織をつくり,研究をすることはよいかもしれませんが,学際的な取組が本当に解決できることがあるのか疑問に思うこともあります.会社でも,管理職に進む道と研究者を貫く道がある(ダブルディグリー)ように,連携が向いている人に向けた取組と,そうでない人に対する取組があってもよいのではないかと感じています。(大学の自然科学研究者,第3G,工学,助教、研究員クラス,女性)

- 67 SDGsに対する世界的なムーブメントの成功により、今後、植物科学分野においても新たな価値が創造され、応用技術の社会実装が大きく進むと期待している。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 68 研究インテグリティに関しては遅れている部分が多いと思います。研究者にとっては苦手な分野でもあり、サポートする体制が必要だと思います。私達の分野でも遺伝資源の国際的規約など難しく、研究を諦めざるを得ない部分が多いのが現状です。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 69 国際共同研究を行うためのサポートは、全く不十分です。ABSに関する手続きや研究費の配分などもすべて教員が行わなければならない、海外の研究者に驚かれます。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、男性)
- 70 科学に関して国民に説明し、興味を持ってもらう活動は大分進んで来た。国際連携もコロナ下にしては、できる限りの事は実施されていると考える。しかしながら、やはりコミュニティ活動や国際的な活動はコロナに最も悪影響を受けている。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、教授、部局長等クラス、女性)
- 71 本パートのうち「総合知」について意見があります。日本の中等教育から高等教育に、文系と理系を分ける悪しき伝統があります。これを廃し、自然科学分野についての国民全体の知的レベルを引き上げれば、総合知の機運は自ずと高まると思います。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 72 努力はしているが研究コミュニティの発信力は不足しており、教育・研究への投資が国の未来ひいては自らの生活向上につながることを理解してもらう必要がある。実績・エビデンスによる評価や発信に偏りすぎ、可能性への投資を促進する。それなくしては研究資金の増額は難しい。社会的課題への貢献や未来像などを会談形式やシンポジウム形式で興味深く話をしてSNSなどを通じて発信する仕組みを作る。そのためには○○○氏や○○○氏などと面白く会談、解説できる広告的、伝道師的な(研究)者や研究報道官(文科省)も必要。研究活動の国際化についてはリスク、利益相反もあるが、外国人研究者の受け入れや彼らとの交流が減ることはデメリットのほうが大きい。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 73 学会活動としては社会や国民への貢献はしていると考ええる。総合知についてはほぼ分野外の専門家との共同の場がない、国際連携は不十分であると考え、自身も国際共同研究等に関わる機会がない。(大学の自然科学研究者、第3G、農学、助教、研究員クラス、女性)
- 74 研究者にすべての作業を課することは無理があると思います。それらを支援する組織、しくみが必要だと思います。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 75 「総合知」の活用：所属している多くの学会については、まだまだ不十分な状況ではないかと思う。ただ、「異分野協働」をどの範囲でどの程度ととらえるかにもよるが、ある研究会においては、基礎系研究者と臨床系研究者(医師を含む)が一堂に会して年次集会を開催している(ちなみに、大会会長も基礎系と臨床系で隔年持ち回りで実施されている)。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、男性)
- 76 国際共同研究を行っているが、慣習や研究費の取扱いがその国の事情に左右されるところがあるため、大学には柔軟に対処してもらいたい。そのために、間接経費を使いたいとAMEDからは言われるが、本学の場合は、財政が厳しいからという理由で間接経費がかかってこない。また、申請時には、大学の自己資金で助教などを雇用することと、AMEDから要請されたが、実施されていない。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、教授、部局長等クラス、女性)
- 77 本項における質問は、質問というより要望のように感じる(笑)。温故知新、異分野融合、国際共同は大変重要な視点であり、その中で知財の取り扱い(どちらかと言えば共有化ですが)が課題となるのは明らかである。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 78 知財管理は、研究者個人に委ねるのでなく、論文や学会発表などで判断して大学側からいくつかの選択肢を提案して選択できるような体制を取って欲しい。正直、研究のことしか頭になく、この事項は私自身少し知識が浅く、サポートして欲しい。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、男性)
- 79 私自身の研究分野については、教育や福祉分野との連携が必要であるが、現状連携できていないと言いたい。また、セクシュアリティ教育(性教育)についての研究は実態把握にとどまることが多く、その先の具体的方策に繋がっていないため、他分野との連携は必須と考えている。また、国際的には日本は遅れている分野であり、諸外国での取り組みに追いつくような実践的な活動に繋がるためには、教育への反映が必須であり、国としても取り組んでいくべき分野と考えているが、そこが一番難しいところである。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 80 コロナにより、現在は国際連携が厳しい状況である。アフターコロナでは以前以上に国際化が進むと思うため、今のうちに利益相反・責務相反のリスク等をしっかり周知する必要がある。(大学の自然科学研究者、第3G、保健、助教、研究員クラス、女性)
- 81 研究は社会的な問題を解決するために行なうものだけではない。社会的な問題を解決するための研究は、それが悪いとは言わないが、底が浅く、本当には役に立たず、将来性がない、消えていく研究が多いように見受けられる。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、教授、部局長等クラス、男性)
- 82 このパートで聞いていることをあまり研究者に強制しないでもらいたい。時間がかかる割に研究へのフィードバックが少ない。(大学の自然科学研究者、第4G、理学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 83 国内・国外の区分けに何の意味があるのかが不明。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 84 国際連携を推進するため、地方大学では形骸化していると思われるサバティカル制度を実際に使える制度として見直し、若手だけでなく中堅以上の研究者も一定期間海外で研鑽を積み、海外での研究の最新の流れを取り込む必要があると思う。(大学の自然科学研究者、第4G、工学、准教授、主任研究員クラス、女性)

- 85 社会の持つ潜在的なニーズに合わせて新しい科学技術が生まれた際にイノベーションが起こると考えられる。そのためには行政指導の産学官のコラボ窓口を作ることが良いのかもしれない。例えば、互いに専門や募集する領域を登録してマッチする組を紹介する枠組みを行政によって作成してもらうなどである。この枠組みには海外企業も含めることが、国内外の資金循環、若手研究者の育成や日本の研究力のアピールという点でも良い。ここでは産官で若手研究者を複数人抱えられるほどの資金をあらかじめ用意してもらい、継続的な資金提供には学会発表件数、論文数、特許数などの成果報告を求め、継続年数が若手研究者の実力を示すと社会的に認識されるようになれば人材育成にもつながる。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,男性)
- 86 日本の研究費では、研究費を給与に回すことが叶いません。学生に日当を出すこともできなかったはずで、これは、特に途上国の若手研究者と共同研究を行う際に、優秀な人材と組むうえで非常に不利であると思います。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 87 国際共同研究や共同調査をしていて、いつも悩ましいのが、必要な交流事業の飲食費の計上ができないことです。我々が調査で出向いたときは、研究者間や組織長、自治体や企業との交流事業が、先方負担で行われるのに対し、日本で開催するときは、飲食費は別計上し、先方に負担いただくような形を取らざるを得ず、「日本だからね、しょうがないよね」と思っていることが心苦しいです。親しい研究者間ではこのような相互理解(あきらめ)が生じますが、新しいネットワークを築こうとする際は、ボトルネックになっています。海外では、研究費や運営資金のうち、一定額を国際交流費として飲食費も計上されているようです。また、海外の大学では学科や研究室単位で共有のクレジットカードがある組織もあり、日時や店舗、人数などの記録もとれるようになっているようです。少しずつ改善されることを願っています。(大学の自然科学研究者,第4G,工学,助教、研究員クラス,女性)
- 88 より一層、研究コミュニティ間での協調性ができることを望む。(大学の自然科学研究者,第4G,農学,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 89 制度・仕組みは十分だが、研究シーズの企業導出や国際共同研究に対応できる人材が少なすぎる。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 90 学会は既得権益を守ることに固執することなく、社会全体へ貢献する科学技術の意義について意識し、学術的動向の流れを作るべきである。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 91 「社会的課題」を要求すると、流行りの研究(後追い)を推奨することになるではないか。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,男性)
- 92 国際共同研究、ここまで国内と国外の研究環境の差が激しいと、共同研究:利益関連でも、優秀な人材でも、外国に吸い取られるのは仕方がない。いつまで、海外に行かないと一流の研究ができない状況が続くのか。増額もちろん、科研費を含めた評価体制の組み直しも必要。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,教授、部局長等クラス,女性)
- 93 現所属組織では国際共同研究を目にしないので、不明です。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 94 私の所属する学会では、高校生を招いた年会の開催や情報発信など、適切に社会貢献に取り組んでいると感じる。また、社会的課題(少子高齢化や新型コロナウイルス感染症など)に対する取り組みが積極的に行なわれている。学会や研究者個人などでは積極的な国際連携が行われているが、大学組織としての取り組みが不十分であると感じる。本学(地方私立大学)では、利益相反・責務相反のリスクに対する取り組み(説明会や勉強会、委員会の設置など)は行われているが、それらを熟知した(知的財産マネジメントのできる)人材や部署がなく、研究者個人が対応している状況である。(大学の自然科学研究者,第4G,保健,助教、研究員クラス,男性)
- 95 国際化は着実に進んでおり、共同研究なども実施しやすい環境になってきている。一方で、安全保障などの問題もあり、(特定の国では特に)共同研究を自由に行えるという状況ではない。バランスを持った国際化が必要と考えるが、現時点で、制度や運用が明確でない部分もあり(外国の慣行と異なることも含む)、契約などが遅れ、契約が遅れるといったこともある。科学と社会は切り離せない重要な関係であるという意識は研究者全体に浸透してきていると感じる。しかし、一方で、研究機関・法人の活動となるとまだ不十分であり、ある程度柔軟な活動が可能な学会などへの期待は大きい。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 96 昔に比べると、一般の人たちに向けた情報発信に関して、研究者は非常に努力するようになってきていると思う。一方で、国際的なルールや研究上関わってくる法律などについて、日本の研究者は知らないことが多すぎる。もっと勉強するなり、情報の浸透を図るなりしないと、非常に危険。〇〇【公的研究機関名】はかなり取り組みが進んでいるが、大学は本当に悲惨な状況でかなり危険。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 97 気候環境変動の第一線で、社会と科学の結び付きを高く意識した研究を進めています。国内の仕組みで、国際スタンダードを標榜しているとは思えない側面があり、国際連携を阻害している。具体的に恐縮ですが、<https://www.jsps.go.jp/english/e-ippan/index.html> JSPSの海外からのポストドク応募のページで、historyが延々と書かれていて、スクロールしないと必要な情報が出てこない点は改善が必要です。別のところでも書きましたが、同規模の内容の研究開発プロジェクトの予算規模を国際比較すると、日本は欧米の1/3以下ではないか。中国や韓国と比較しても1/2以下と感じる。検証してほしい。国際連携の阻害要因である。恥ずかしくて外国の研究者を誘いにくい。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 98 独法に所属しているため、科学技術・イノベーションが重要であることは十分に理解し、私自身もおおいに実践しているが、ここ5年ほど、社会的意義が強調されるあまり、基礎研究が軽視されているように感じる。あらゆる分野で基礎研究が大事にされないと、イノベーションに繋がる研究成果も先細りになると考える。(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,男性)
- 99 情報輸出に関して知識のない研究者は多いようにみうけられる(国研等の自然科学研究者,教授、部局長等クラス,女性)
- 100 最近ではパフォーマンスに走って目立つことで研究資金を得ようとする人が現れ、日本の研究力低下につながっている。パフォーマンスのために研究費を使う(何百万円も使って模型やアピール動画を作ったり、独自のパフォーマンスイベントを開いたりする)のは禁止した方がいいのではないと思う。そもそもプロジェクトの評価軸として、一般社会へのアピールのような項目を入れるべきではない。それとは別にサイエンスコミュニケーターの育成を進めた方がいい。国際共同研究で契約書を交わしたり、サンプル交換に書類作成や事務手続きに時間をかけるようになった。重要なことだとは理解しているが、面倒なので国際共同研究をやめるケースも増えていると思う。(国研等の自然科学研究者,准教授、主任研究員クラス,男性)

- 101 アウトリーチに関する取り組みは年々進んでいると感じる一方で、やる気のある研究者の自発的な取り組みや研究所が少ない予算を削って実施するなど、負担にもなっているようにも感じる。国が科学者の社会とのつながりを求めるのであればアウトリーチのための予算やリソースについては研究費とは別に配分すべきではないか。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 102 ・一部の研究者は、国内と国外の研究職を兼務しているが、これは国際的な利益相反・債務相反として問題視すべきではないか？実際の研究情報のやり取りや研究費の使われ方に問題がないか精査すべきだと思われる。・一部の競争的資金で国際的共同研究に研究費が出ているが、先方国とのマッチングなどではない場合、研究費の配分が不均等になり、うまくいかない事例が多いので、やめるべき。むしろ、研究配分機関は、海外のファンディングを日本国内の研究の推進にうまく使えるよう、制度や運用方法を整備すべき。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 103 国際共同研究が前提の資金なのに英文の契約書ひな型が用意されていないAMED事業などがあり、応募・採択されて後悔している。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 104 優秀な外国人の研究者の雇用は必要であるが、所内文書の英語化をすすめないと日本語がかなりできる外国人でなければ研究所の業務の中核に参画できない。日本語・英語両方の文書を作成する等作業量の増加に対応できる人員数の確保は難しい。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 105 国際研究に関する利益相反に関してはよく国際研究を実施している研究者は意識しているように思えるが、普段あまり国際研究と携わっていない者にはその意識が弱いと感じる。継続的な国際共同研究を実施することが重要になるが、国際共同研究の場合現地の研究者が非常に大きな労力を割いて研究を実施しているため、現地の研究者の負担増につながっていることも考慮する必要がある。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 106 海外特許を出願する必要経費が工面できなくて、せっかく持っている技術を国内特許しかおさえなかった結果、海外の企業に技術をとられた、という残念なケースが実際にあるので、海外特許請求費用を申請できる研究費の枠組みができるとよいと思います。私たちの属する研究機関や学会では、国民の理解を促進するためのアウトリーチ活動にも力をいれており、YoutubeやSNSで、肩の力を抜いて研究成果や社会還元について学べるコンテンツを配信しており、視聴数も上がっているのでは効果はあるのではないかと考えています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 107 今回の一連の質問のように、国際連携をしると言いつつ、利益相反や責務相反に十分な意識(責任感)を持ってというメッセージはダブル・バインドであり、「国籍による差別をしない」というコンプライアンスも考えると、何もしないことが最もリスクが高い。中国の研究レベルは高いため、欧米と中国を同等に考えて別け隔てなく気が合えば共同研究をできることが理想であるが、中国に対しては情報漏えいに気をつけなさいといけなさいなどといった勝手に問題視されてしまうと、目の前にいる中国人留学生に対してどう対応しないといけないのかなど、現場としてどうすればいいかわからなくなる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 108 近年は文部科学省などから国際共同研究を推進する研究費について公募されるなど、国際的な連携に対する意識の変化が見られる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 109 イノベーションについて、学会等による地方公共団体との共創に向けた取り組みが継続的になされ、社会的課題に取り組む研究が増加しつつある。国際化について、例えば海外研究者への研究資金の授受について、日本の制度上でのより柔軟な対応が望まれる。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 110 研究に取り組むにあたり、自らの研究の社会的な意義・価値とその社会的意義との関連は、常に思考の片隅に意識して考慮すべきことだと思います。一方で、全ての研究成果がそのまま直接的にそれらに結びつく必要は無いとも考えます。現時点で社会に貢献している科学研究の多くが一朝一夕の成果ではなく、多くの基礎研究の地盤のうえに時間をかけて積み上げられた知識の集積と応用の結果であるからです。国際連携については、組織の内部独自ルールによる柔軟性と機敏性の不足が、資金の利用のほか人的交流や研究ネットワークの構築活用の上で障害になった事例も多く経験しています。諸事において「失敗(不祥事)を作らないために全て事細かくルールで縛り付ける」という傾向は日本の研究資金では諸外国よりも強いと感じます。研究資金については、使用にあたって所属機関等が内規として(本来なかった筈の)規則や基準を細かく設定して運用させる事例も多く、これが国際的な視点で見ても「自由度の少ない研究気風」として魅力的ではないとの評価につながっていると認識しています。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 111 国際研究における利益相反・責務相反については私自身よくわかっておらず、周囲の研究者を見ても良く意識されている状況にはないように思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 112 国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金の利用ルール)は、国際的な慣行に照らして十分に適切でない面が多いです。女性活躍という閣議決定事項があり、科学技術分野でのその推進は大事とされるのにもかかわらず、実際にそれに対応した制度設計や相談制度がお金を配分する側の文科省やJSPSで対応できていないことも問題と思います。夫妻で科研費(国際共同研究強化A)を別々に獲得して長期留学するときなどの旅費法の問題(事実上2人のうち1人が支給旅費を半額にしないといけなさいとのこと。半額にしないでも良いという規定もあるが、総務などの判断は安い方の半額にと言われ、事実上半額になるとのこと。個人に支給される研究費であるのに、旅費の支給に関して家族形態が問題になるのは、研究者の研究活動設計が崩れてしまい、大変に困った方がいます)が相談しても結果的に放置されている事案、問題が上がった時の支援がきちんとできていないことが文部科学省やJSPS案件では、女性活躍関係の事案で聞きます。海外の大学の事例では、家族形態がどうであれ、科研費などの研究費の使い方に制限が出る例はないとのこと、その夫妻の事例は渡航先の国において、事情を知った現地の学会長クラスの大学研究者がその国の女性研究者団体やアカデミーに事情を説明したそうです。大型科研費の学術変革領域の班長も、若手を活躍するように謳っているのにもかかわらず、育休などで離脱した場合の処置が規定にないそうです。そのため、私の周りでも班長になるのを躊躇う女性研究者も多くいます。国際的に見ても日本のアカデミアの信用にも関わるので、文科省やJSPSは女性研究者の活躍の問題について何かしらの改善をした方がよいと思います。(国研等の自然科学研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 113 問5-01に関して、我々研究者は、イノベーションを創出するために研究に取り組んでいるわけではありません。イノベーションを創出しているかに見せかける活動に競争資金がつきやすい現状には、かなり強い違和感があります。SIPでイノベーションを創出できたら大間違いです。既に助走がついている研究開発を寄せ集めて、社会実装を実現するのはただの「アレンジメント」です。政府が「我が国の科学技術を振興し、(将来の)イノベーションを創出したい」と真に願うのなら、何の役に立つかわからない基礎研究にも惜しみなく予算を配分すべきです。研究費のみならず、基礎研究を担う人材確保のための予算配分が喫緊の課題と考えます。現場ではここ数年、ポストが減るばかりで研究者1人あたりの雑用の負担が激増し、研究どころではありません。「科学知は人類共有の財産である」「学術研究への投資は人類の未来への投資である」という理解を国民に広め、基礎研究とそれを担う研究人材の重要性が我が国の国民にあまねく理解されるような教育が、今こそ必要なのではないでしょうか。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 114 学会にて国民の理解を促進するためにどのような取り組みを行うべきかに関する議論は頻繁に行われているが、仲間内での議論にとどまっており実際のアクションはないように思える。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 115 研究成果を社会実装するかという点については当研究所では目的の一つとなっているため関係は非常に高いと思います。学会で目指している研究内容と研究所で目指している研究内容が一致しないこともあるため、バランスの取れた研究者の判断が求められます。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 116 総合知に関して、私からみるとまだまだな点が見受けられるが、日本としてはポテンシャルを十分持っており、後は人材を適材適所に割り振ればうまく回ると想像する。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 117 社会的課題に研究者が合わせるのには無理。多種多様な研究の中からイノベーションに繋がりそうなものに対して、インセンティブを与えるべきで、実績のある研究、研究者に予算を配分するべきである。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 118 国際連携に関して、リスクに対して十分意識して組織的に取り組んでいるが、リスクを気にしすぎてスピードを失い、結果国際連携のチャンスを失っている場面も見られる。研究者個人でリスクを背負う代わりに組織的なバックアップサポートがあるのはありがたいことだが、もう少し柔軟に、スピード感を持った対応ができるようになるとよりよいように感じる。(国研等の自然科学研究者、助教、研究員クラス、女性)
- 119 日本発の論文の引用数が少ないのは、国際的な認知が低いことが原因だと思います。この点で、スーパーグローバル大学のように「海外の留学生を大量に受け入れる」といった戦略は適切でないと思います。優秀なアジアの留学生の多くは欧米に留学する傾向があります。実体験としても、留学生が心身のバランスを崩すことが多くあり、その場合、保護者との連絡等で大変苦労いたしました。引用数を挙げるためにはもちろん優れた研究成果を挙げることが大事ですが、日本発の「優れた研究成果」を発信する機会を支援することが大事だと思います。国際共同研究に関する研究費が新設されるということですが、共同研究を行う必然性が無く研究費獲得のために無理やり共同研究を行っても意味はないと思います。Gordon conferenceのような質の高い学会での学会発表や、質の高いOpen access雑誌への掲載料の支援などが、日本のプレゼンスを高めるうえで大事だと思います。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 120 経常経費の圧迫により外部資金の獲得に多大な労力を割く必要があり、結果的に社会活動や国際社会での積極的な活動を実施することが困難となっている。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 121 国際共同研究や国際連携は個人レベルと大学レベルがある。例えば、海外の大学と協定を結んだとしても、それは個人レベルに過ぎない。〇〇校と国際連携協定を結んで、とよくその数を耳にするが、実態はその数の先生が個人的に繋がっている程度のもの。大学どうしの本当の意味での連携など、どこも行っていない。学問は個人レベルのものであるため、それはそれでよいと思う。科学技術と国民との繋がりについて、これについては全くできていない。僕は大学院の学生に、中学校や高校に行って生徒達に君の研究の価値を説明できるか、とよく言います。国民はマスコミの誤った情報に踊らされている。その誤解、偏った情報を翻すのは相当なエネルギーがいる、誰々がノーベル賞をとった、といったような打ち上げ花火的なものがあれば、それはそれで多いに宣伝すればよいと思うが、まあ1週間もつかもたないか、もっと根底から地域社会と繋がる草の根の宣伝活動が必要に思う。例えば、日本の年間総発電量は自然再生エネルギーでは到底賄えない。無理。しかし、そう信じている政治家、マスコミ、国民は沢山いる。しっかりとした事実をデータをもって説明する、その勇気と説明機会、発信方法を今後考えて行く必要がある。ターゲットは小学生、中学生、高校生でしょう。博士課程の学生は、中学高校に行って自分の研究を講演することを義務化(必須単位化)すればよいと思う。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 122 分野によって大きく異なるが、大学における「雑務」を減らす方向にすべき。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 123 国際連携では日本の国際競争力、日本の強みなどを考慮する必要があり、難しい側面がある。しかしながら、いわゆる非競争領域や学術性の高い研究についてはもっと積極的に共同研究や人材交流があってもよいと思う。海外に比べると国際連携はかなり見劣り、消極的だと感じる。(重点プログラム研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 124 我々の分野は合成生物学と呼ばれ、ゲノム編集等で改変した微生物を人間社会にどう生かすかを考える学問である。気候変動や感染症に対する意識も高く、AIや地方創生とも相性がいい。またこの分野ではベンチャー企業が生まれやすく、世界からの投資も右肩上がりである。現在では1兆円／年に迫る。一方で日本では成功事例が少なく、成功例と言えそうなのは〇〇発の〇〇〇〇〇〇【企業名】くらいではないか。このような事例をもっと創出すべきであるし、我々〇〇大学も〇〇〇〇〇〇【企業名】以外の事例を出さなくてはならない。この点を大きな課題として認識している。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 125 前にも記載したが、基本的には論文が絶対的な評価指標となっているために、生き残りをかけて論文執筆に集中せざるを得ない状況である。特にアーリーキャリアの研究者は、心身共に余裕がなく、社会貢献や社会実装どころではないだろう。教育すら「雑用」と表現することもしばしばある。共創活動は、合意形成やネットワーク作りなど、非常に時間がかかる(時間的な投資が必要な)ものであり、すぐに論文にもなりにくい。したがって、進んでやりたがる教員は、よほどおめでたい楽道家か、テニユア教員くらいと思える。とにかく、政府がやらせたいことと、研究者の評価指標に乖離がありすぎる。これではお互いに不幸になるので、大学内の人事システムを根本から変える必要がある。そして、大学は自ら変わる可能性が極めて低いだろう。自分自身も、何年もこのことを上層部に訴えてきたが、まったく変わらなかった。このような様子を見て絶望し、多くの若手中堅研究者が去っている。そして、これを見て、学生も博士課程に來たり、研究者になろうという気持ちにならない。典型的な悪循環に陥っているといえる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 126 国際共同研究を推進する研究助成が多い一方で、相手グループに配分される研究費が国際的視点で見ると明らかに少ない。そのため、参加するメリットを見いだせず、世界的な研究グループが参加することはほとんどないと感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 127 私が所属する部局では20年以上に渡り同様の研究を継続している研究者も少なくない。社会的課題は昔と今では大きく変わっているため、未来社会を意識した研究テーマに切り替える必要があると思われる。私は大学研究はシーズの創出にあると考えているので、すぐには芽が出ない研究にもある程度投資していく必要性はあると思っている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 128 学会は研究成果を分かりやすく社会に示し、社会に還元するとともに国民の理解を得る努力を積極的に行う必要がある。研究者は、自身の役割と研究の社会的な意味を常に再確認しながら、幅広い視点を持つ必要がある。異なる研究分野との交流を行い、新たなイノベーションを創出する必要がある。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)

- 国際共同研究を行う上で、アカデミア研究者同士の共同研究はこれまでと同様に推進できるものと思っておりますが、大学院生やポストドクの日本での受け入れについてはまだまだ公的資金等の措置が必要と思っています。欧米での大学院生やポストドクの雇用には、各国の省庁や企業による資金提供を元に(自身の留学先である英国ケンブリッジ大でもそうでした。),受け入れ教員との雇用契約が行われていますので、それに相当する(JSPS海外特別研究員のような)プロジェクトの拡充が海外研究者の受け入れ拡大につながるのではと考えています。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 異分野融合研究は、20-30代では当たり前のようになってきた。狭い研究分野に留まっている60代とのギャップが鮮明である。一方で、海外留学経験のある若手や、海外の同世代とのパイプを構築している若手は減っているのではないかと。情報収集する若手ほど、自国の凋落に敏感であるため、自己防衛的な思考にならざるを得ず、国際的活動に対する冒険心は薄れている。海外のトップ人材はそもそも日本に研究しに来ない(待遇が悪すぎるため)。若手が安心して家庭を築きながらイノベーション創出に向けた研究に専念できるように環境整備が進むことを祈っています。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究者が自身の研究と社会との接点(社会的意義)を考える必要があるのかどうかはわからない。それを考えることで成果につながる可能性もあるが、ある程度はそれを考えないことを許容しても良いように思える。研究者と科学コミュニケーションを行うものは役割が異なるのではないかと。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 国際化を含む利益相反に関しては、かなり複雑なこともあり、具体的ケースを提示したり、相談できる窓口などを設置して欲しい。積極的に行いたくても、不安な点があるとなかなか国際共同研究等を進めることが難しい。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究者それぞれや、アカデミア自体は、十分に高い意識を持っていると感じるが、大学の運営などマネジメントが十分に公平であるとは思えない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 国際的にすべき研究と、そうで無い研究があると思う。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 本パートに関連し、ただでさえ研究時間の確保ができない研究者に、これ以上仕事を増やさないで欲しいと切に願います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究インテグリティ(特に、国際連携に関連した項目)に関する理解はほとんど進んでいないように感じます。社会情勢が大きく変化している時期ですので、しっかりとの方針を策定し、あらゆる手段で周知する必要があると思います。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究者が利益相反・責務相反を正しく理解し、公共の利益や学術の発展のためにそれら乗り越えていくためのサポート体制が十分ではない。大学の利益相反マネジメント(委員会)も、研究者に「李下に冠を正さず」を徹底させることを役割としており、どうすれば利益相反を解決して研究者個人の研究活動を支援するか、あるいは大学発ベンチャーを育成できるか、といった発想で動いていない。利益相反に関する十分な知識や経験を身に付けた者を担当者に置くなどの工夫が必要である。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 研究データが企業の思惑によって取られるものがあるということについて、感わされないか不安に感じることがある。国際化、分野融合そのものは自然と進むものなので、それほど心配していない。一般への普及の取り組みも以前よりは改善しており、深刻には感じていない。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 有機的な国際連携ができない理由は、研究制度上の問題もあると思うが、根本的な問題は、日本の大学特有の長時間労働や事務・雑務の多さにある。その問題によって、欧米社会の特に若手女性研究者は、日本での研究活動をそもそも考えていない人材が多い。日本での研究活動に対するネガティブなイメージが根付いている。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- ・研究活動のアウトリーチについて重要性は認識されていると思われるが、それを実行する余裕のある研究者は少ない。また、市民に向けた分かりやすい説明を実施する適性のある研究者はさらに少ないように感じる。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 日本と外国で2カ所でラボを持つ人が、ほぼ同じ研究プロジェクトを双方の国のグラントに提出して、双方から多額の研究費を獲得するケースを知っていますが、問6-08 問6-09に抵触するのではと思います。ダブル所属の研究者のグラント審査の際に、研究内容やエフォートチェックを厳格にしてほしいです。(重点プログラム研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 研究インテグリティの部分については、このアンケートに回答する機会をいただくまで、しっかり考えたことがなかった。あまり浸透していないことかもしれません。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 社会的課題に基づいた研究を重視するあまり、研究の方向性が限定されすぎている。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 日本の研究力の向上、低下の抑制を行うためには、国は研究者の時間を奪うことにつながるような余計な口出しをしないことが一番です。研究費の獲得やポスト獲得のために、研究者はイノベーション創出のための十分な競争にさらされています。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 「総合知」の活用について：人文・社会科学と自然科学の協働は、私の分野(工学)の周辺ではほとんどなされていない。興味はあるが、出会いがないという現状がある。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 私自身、専門とする心理学のみならず、生理学や社会学、データサイエンスとの総合的研究を行ってきました。その結果として、「この人は何でもできる人」というレッテルを貼られ、「別にウチの学部で雇う必要はない(=専門性がない)」として、教員選考において何度も不利を経験してきました。総合知を推し進めるのはたいへんよいことですが、その人材を受け入れる機関も同時に構築しなければ、永続的な人材流出、人材損失へとつながると思います。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 利益相反・責務相反のリスクについて「近く」の研究者はこの点をよく考えていると思いますが、〇〇〇大学全体となると分かりかねます。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)

- 148 所属の〇〇〇【公的研究機関名】では「研究インテグリティ」について非常に高い意識と組織的な対応をしているが、大学との共同研究においては工学部の研究者でさえあまり理解・重視しておらず不安などがある。また所属する心理学研究や認知神経科学においてはほぼそうした教育は受けてこなかったため、〇〇〇【公的研究機関名】に入るまで自身も知らなかった。(重点プログラム研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 149 わたしの研究分野においては、とくに少数者(マイノリティ)の認知や地位向上といった社会的課題を解決するうえで成果を上げてきていると思います。しかし、それは、文化に関わる社会的課題の一部にすぎません。価値創出という問題全般に関して、わたしの研究分野は多くの知見を提供しようと思いますが(たとえばSDGsをふまえた民間・政府系機関の社会的活動の評価など)、人的資源の多くはより基礎的な研究にふり向けられており、研究の広がりが限定されたままです。これに関しては、なにを解決の糸口にすればよいか、目下わたし自身が考察中です。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 150 研究活動の国際化は進んでいるが、それに伴って生じる、利益相反・責務相反のリスクはほとんど意識していない。回答を行なっていて意識を高めるための啓発活動が必要であると気づいた。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 151 国際連携に関し、研究資金の利用ルールは修正すべきだと思う。具体的には報告書の作成である。海外の研究者とともに日本の研究資金を獲得した際、海外の研究者は後で長々と報告書を書く必要があることに驚いていた。研究成果の評価は業績に基づけばいいと考えている。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 152 日本における自分の専門領域内ではあるが、多少なりとも社会的に有意義な活動を行ったとしても、それが評価されるとは全く感じられない(むしろ、何でもそんな業績にもならないことをやるのかとバカにされそうな気もする)。また、異なる分野との共同研究を行ったとしても、それほど評価されないだろうなども感じている。正直、社会的に意義があると感じて研究を始めたとしても注目されず、時代が後から追いついてくることも多々ある。例えば、経済安全保障の研究を長年行っている先生は、20数年前に研究を始めた時はほぼ注目されていなかったが、現在は社会の中で重要な課題になっており、様々な場所で活躍されている。また、10数年前から、「感染症は安全保障として考えられなければならない」と言っていた友人も、現在の状況では注目されているが、研究を始めた当初はそうでもなかったのが実態である。「今の社会」にすぐに役立つといった考え方ではなく、「将来の社会の中で、いずれかが役立てば良い」といった長期的な視点で、研究を捉える必要があるのではないだろうか。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 153 問6-07についてですが、日本の研究資金利用ルールは、海外研究者の招聘に関して非常に不便だと思います。海外では招聘がもっと簡単にできる仕組みになっているようです。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 154 現在気候変動やCOVID-19の感染爆発など、世界は数多のグローバルな規模のリスクにさらされている。科学・技術の発達は、そのような問題の解決手段となり、新たな社会的・経済的利益をもたらす可能性がある一方で、人間社会が築き上げてきた価値観や人間の安全を直接的に脅かすリスクにもなりうる。特に先端科学・技術は現時点で予測不可能なことも多く、それを利用し管理するガバナンスによる方向づけが将来の人間社会に大きな影響を与えうる。それ故、今後先端科学・技術の研究・開発の促進はもちろんであるが、それに対する人文・社会科学的議論がより一層重要となると考える。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 155 日本の場合、経費の支払いは原則、伝票ベースで行われるが、海外(特に途上国など)の場合、現金対応が必要な場合が多い。研究者がある程度、現地で現金を使えるような、柔軟な制度が望まれる。(人文・社会科学系研究者、助教、研究員クラス、男性)
- 156 わたくしの研究分野では日本の全般的な状況を踏まえ、社会への還元を目指して研究課題を設定しているつもりですが、必ずしもそのまま社会に貢献できる水準には至りません。この点は非常にもどかしく思います。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 157 e-learningなど取り組みはしているが、それがどこまで活かされているかは疑問。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、)
- 158 文理融合型の研究自体は増えているが、研究目的の共有などがうまくいかないために、研究成果に繋がっていないように思う。特に若手は研究職を探すことに追われているため、長期的なスパンで自身の研究プログラムを考える余裕がない。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 159 「総合知」というのは、それを生み出さねばならないとしてどこから押しつけられるものではなくて、自律的に発生するものではないのか？(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 160 ・教員の在外研究や外国からの訪問教授の受け入れなどは、比較的、実施されている方だと思います。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 161 アメリカでは、研究資金を獲得した場合その一部は自身の給料(summer salary)に反映できる。このようなシステムを導入すれば、皆の研究のモチベーションも上がるのではないかと。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、男性)
- 162 国際共同研究・成果発信に積極的に取り組んでいる大学と、ほとんどできていない大学との間に格差がある。(人文・社会科学系研究者、教授、部局長等クラス、女性)
- 163 日本の研究における最大の問題は学会制だと考えている。ほとんどの学会ではヒエラルキーが存在し、重鎮が絶対的なパワーを持つ。学会があるために、研究専門分野の学閥、縦割り、仲間意識が蔓延している現状があり、自由な発想や交流、魅力的な研究が阻まれてきた問題の根深さがある。国際連携に関しては、英語力、研究力があり、インパクトファクターが高いジャーナルなどに定期的に論文を出していないと不可能であると考えている。(人文・社会科学系研究者、准教授、主任研究員クラス、女性)
- 164 省庁など国の人材のリカレント教育などを行うことにより政府を担う人材を継続的に供給すると良いと思う。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)
- 165 「総合知」やオープンイノベーションを促進する補助金や制度は増えており、それ自体は悪いことではないが、大学の側に内発的な本気度が欠けているように見受けられる。国際連携が日本の大学の最大の弱みである。言葉や文化の壁、ガラパゴス的な制度やルールなど、課題は山積している。(大学マネジメント層、学長等クラス、男性)

- 166 日本の大企業が内得している資金をスタートアップに投資したり、アカデミアとの共創に投資することを期待する。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 167 社会との関係、オープンイノベーション、国際連携に関しては、博士人材の活用を進めることが肝要と考える。これまで、中央行政、地方行政、サービス産業界は、意図的に博士人材の活用が遅れていたが、デジタル化、国際標準化を進める上では博士人材をどう使いこなすかが鍵となる。また、科学技術やイノベーションは、短期的に社会還元できる出口に近いものを生み出す研究だけではないことを周知することも重要。本学も、〇〇〇オープンイノベーションエコシステムという長期戦略を推進しており、一方、政府も、科学技術競争力強化に向け、10兆円ファンドを創設し、社会ニーズを理解した博士後期課程学生育成を目指すSPRING、オープンイノベーションエコシステムの強化等に着手されており、これらの推進を持続的に言い、私立も含め世界と伍する研究大学を日本から輩出していけることを期待したい。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 168 特にベンチャー支援が環境面、財政面とも薄い。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 169 日本ではオープンイノベーションが非常に遅れていると思います。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 170 大学と各省庁や企業が共同で地域的な実証の場を拠点化してはどうか。(分野にもよるが、たとえば防災・減災)(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 171 国際共同研究の推進・実施に伴う研究のインテグリティの確保は重要な課題であり、本学でもそれに対応すべく、組織や制度の見直しを行っている。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 172 「総合知」については、科学技術基本計画等で新たにこの概念が位置付けられたことから、一定程度認知度も上がってきたように感じられるが、今後「総合知」に関しての成果が生み出されていくことが必要だと思う。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 173 オープンイノベーションとクローズドイノベーションの区別、ベストミックスを実行できるような周知が大切。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 174 研究成果をイノベーションに繋ぐ事は重要と考えますが、最近はこの点ばかりが重要視され、基礎研究が軽んじられているように感じます。両方が必要だと認識すべきです。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 175 異分野の協働・連携の設問で、研究課題の設定と研究開発の実施とは表裏一体のものであり、2つの設問に分けるほどでもない気がする。国際連携は新型コロナのために足踏みしている影響が今は大きく、正当な評価が難しい。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 176 米中問題等、政治問題と絡んでくる話が重きをなしており、国際的な取り組みに多大な影響を及ぼしている。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 177 科学技術に基づく合意形成をする社会になることが必要である。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 178 海外との共同研究で常に問題になるのは、会計年度の相違、海外研究機関への予算配分などである。また、昨今安全保障の関係が国際共同研究で問題になる場合があり、国としての統一的な対応を要望する。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 179 日本では自然科学系と人文・社会科学系との連携どころか、自然科学系の中ですら学部間の壁があり、共同研究が進まないと感じている。実は学内の学部間の壁を壊すことすら十分できておらず、どうやって広い議論ができる大学に改革するか苦悩している。私はこのアンケートに答えながら教育・研究担当理事としての自身の仕事の至らなさをつくづく痛感した。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 180 ・企業が実施しにくい基礎研究を推進するために、学内に企業との共同研究講座(企業人材を教員として位置づける)を開設して、企業目線の基礎研究を進め、併せて活きた学生教育に資するなど、積極的な産学共同研究の取り組みが求められる。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 181 スタートアップ支援制度についてはギャップファンドや大学ベンチャーキャピタルなどを有するか、大学間格差が極めて大きい。一方で、大学発スタートアップに基盤となる良好な技術やビジネスアイデアは地方大学でも十分に生じるので、複数大学・地方自治体・産業経済団体による地域スタートアップエコシステム形成を推進し、大学間格差を補正する国の施策は非常に重要であると考えられる。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 182 問6-01,02について、取り組んでいるが、受け手とのマッチングがうまくいっていない。問6-07,08について、そのような場が存在するのか疑問である。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 183 安全保障輸出管理など社会における組織としての大学の責任を認識し、現状に即した対応を行うことが出来る組織を構築しています。医学研究に関しては医療倫理審査などにおいて医学を専門領域としない方の御意見を頂くなど、独善的な活動に陥らないよう総合知を活用することを心掛けています。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 184 科学技術における国際連携・研究交流の際には安全保障上の管理義務が機関内に発生するため、業務負担が上がるため、政府主導の解りやすい一元的な管理をして頂きたい。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 男性)
- 185 大学がイノベーションのために他のセクターと共同することはまだ不十分だと思われるが、たとえば都道府県や市町村などの行政が大学と連携する仕組みを持っていないなど、社会全体として横のつながりや流動性が低すぎる。(大学マネジメント層, 学長等クラス, 女性)
- 186 大学において学際的な研究を推奨する機運が高まりつつあり、今後、社会的課題の解決に資する異分野協働の研究が増えると考えられる。(大学マネジメント層, 教授、部局長等クラス, 男性)
- 187 問6-12,13に関しては本学では問題意識は十分あるが、現状ではしっかりした制度までは整備されていないため、喫緊の課題だと認識しています。(大学マネジメント層, 教授、部局長等クラス, 男性)

- 188 研究成果が盗み出されないような安全措置が極めて貧弱である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 189 日本全体として外国へ留学する研究者が減っているなど,国際連携は手薄になっているのではないのでしょうか.新型コロナウイルスのパンデミックでさらに悪化しているように思います.何とか回復・発展につなげてほしいです。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 190 まだまだ利益相反マネジメントは取締法的なイメージが強く,各大学におけるベンチャー創出の足枷になるケースもあるかも知れない.とりわけ事務組織がしっかりケーススタディも含めて,理解することが重要である。(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 191 学会等の研究コミュニティと社会との関係については,学問分野や学会によって,社会貢献度に大きな差があるように感じます.国際的に競争力が高く,学術分野の発展,研究成果の社会還元インパクトを与えている組織がある一方,単に研究者の集まりにとどまっている組織があるように思います.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 192 問6の1と2について,もともと学会の活動が,「科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動」や「地方公共団体,NPO/NGO,市民等の多様な主体と共創し研究活動を行うこと」を目的とするのかを理解していないので回答できない.本学は農学,生命科学の総合大学であることから,扱う研究分野では頻繁に自然科学と社会科学で協働する取組みが行われている.研究インテグリティについて,国内における研究コンプライアンスへの対応はほぼ十分であるが,国際化への対応は今後の課題である.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 193 経済安全保障の文脈からの「研究インテグリティ」については,大学だけでなく,機微技術分野に関連する学会も含めて取り組んでいただく必要がある.また,大学において研究活動の国際化に係る利益相反管理を徹底させるのであれば,例えば米国高等教育法第117条に倣って,公的研究費を受給する際には外国からの資金提供等に関する届出を法令等に基づく義務としてはどうか.個別の大学が行う自主管理では,教員との労働契約の範囲にとどまらざるを得ず,対応の徹底には限界がある.(大学マネジメント層,教授、部局長等クラス,女性)
- 194 異分野融合等は現在まだ不十分であると認識するが,その必要性の認識と実際の計画・実施は急速に拡大しつつあると感じている.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 195 イノベーションを進めるための基盤的な研究が重要である.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 196 イノベーションは必ずしも経済的な利益の大きいものばかりではないはずだが,全体として経済的利益を産みやすいものに多くが配分されており,社会の持続性やウェルビーイングなどへの研究費配分は非常に少ない.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 197 われわれ基礎研究者は新たな『知』を作ることのプロであり,『知』を社会的な『価値』へと転換していくプロが日本が弱いのが問題.また,そのような人材を育成しているかという点,現在の日本の仕組みの中では弱いと言わざるを得ない.『知』を作るプロに社会実装を期待することにも無理がある(新たな『知』を作るためには100%のエネルギーを『知』を作るために使わないと世界に勝てないから).コーディネーターの育成が急務.そこで,われわれはResearch Management and Coordination (RMC)という研究者の新たなキャリアパスを作った次第.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 198 産学連携推進支援や制度についてはかなり整備されてきたが,多くの研究者がその制度活用についての実践知識・手法のキャッチアップに追いついていないのが現状ではないのか.現在の社会課題に向けた研究課題設定がクローズアップされているが,すぐに役立つ研究でなく学術的価値からの研究基盤を厚くすることが,長期的視野に立った場合には多様な社会変化に対応できるのではないのか? 若手研究者が海外での経験を積むことは重要と考える.一方で,国際共同研究の数は指標とすることは適切なのか? 国際的に共同研究を依頼される国内研究の充実が重要ではないのか?(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 199 純粋な学術的研究を行う研究者には,自分の研究がもたらす産学連携的な潜在価値の認識が薄い場合があり,研究者へのきめ細かい意識づけ等により,まだまだ改善の余地がある.また,大学共同利用機関や大学と研究開発法人の(見えない)垣根を除く政策的対応があると,基礎研究(おおまかに言って大学共同利用機関や大学が担う)と応用研究(大まかに言って研究開発法人が得意とする)をより有機的に紐付けることができるのではないのか.現状はほぼ連携がなく,国際競争力の観点からも,もったいないのではないのか.(国研等マネジメント層,学長等クラス,男性)
- 200 人文・社会科学と自然科学の協働も含んだ異分野が協働する取組は,今後ますます重要になると考えている.多くのコミュニティを巻き込んで議論できる場の構築が必要である.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 201 リテラシーに関して国としてアウトプットの取り組みは充実してきた.ターゲットを国民とするか,意識がある方とするか,そのあたりの切り分けが明確であれば資源の集中的な投入も可能だろう.うらがえせば,薄く広く行われている現状がある.文理融合はまだ始まったところという感じ.お互い他にもやることがたくさんある中で,成功例が増えてくればフォロワーも増えよう.国際化とインテグリティのバランスは薄氷を踏むような毎日です.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 202 私が研究者になった過去30年弱の間に質問にあったようなことへの取組が活発化している.それによる成果が期待通りに上がっているのかは分かりません.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 203 特許の制度や税金の仕組みなど,日本は国際的な学術連携,とくに産学連携がしにくい.政府がもっと制度を改革し,国際連携によって利益が上がる仕組みに変える必要がある.また,大学が投資や寄付を受けた際に税額控除を受けられるように税制を改正すべきである.(国研等マネジメント層,教授、部局長等クラス,男性)
- 204 自然科学と人文・社会系との連携については,近年になって少しずつ進められているが,まだほんのわずかにすぎない.今後もっと推進する環境整備が必要と思われる.国際化に伴う利益相反・責務相反のリスクは,まだ十分に周知されているとは言えず,今後のさらなる国際化を考えれば,やや強い態度をもって周知する必要があると思われる.(国研等マネジメント層,准教授、主任研究員クラス,男性)
- 205 本パートの内容は,各研究分野によって,それが求められている研究分野と必ずしもそうではない研究分野とがあると思うので,非常に回答が難しかったです.また,5-12(614)および5-13(615)は,研究の対象が言語や言語資源およびそれに関する情報学であるという性質上,外国との共同研究を推進しているが,外国機関から施設・設備の受け入れをおこなった実績はなく,また,外国機関の身分を持つことによるリスクも想定しづらい.(国研等マネジメント層,助教、研究員クラス,男性)

- 206 カarbonニュートラルの実現にむけた研究は、国を挙げて産官学の連携で取り組むべき課題。そうなる組織的な取り組みを期待します。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 207 企業での研究開発においても日本での新製品上市は規制の壁が高いと感じる場合があります,まずは海外市場での上市から目指すことがある。大学でのイノベーションならなおさら,保守的な土壌よりも,より新技術への許容範囲のある海外に目を向けざるを得ないのかと思う。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 208 様々な規制や過度の成果主義が自由なイノベーション活動の妨げになっていると考えます(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 209 日本化学会,化学工学会,高分子学会などの学会誌では,科学技術・イノベーションと社会についての掲載記事をここ数年よく見かけるようになりました。十分とは言えないまでも,そこそこ各学会で社会との関係が意識されていると感じます。学会誌なので社会一般の方が接する機会が少ないのが残念です。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 210 自らも所属する学会においても,社会との繋がりを意識した活動を行っており研究の価値を広めるよう取り組んでいますが,充分とは言えないと感じています。特に最近では社会の求めるニーズも多様化しており,環境も大きく変化していますが,それに追随するためには,異業種との更なる連携も強化すべきと感じています。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 211 科学技術・イノベーションに対し,一定のアピールは認めるが,国民の理解が十分に得られているようには思えない。学術会議と政府が協調して,その必要性を訴求して頂きたい。(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 212 わが国では利益相反・責務相反に関するリスクに対する意識がまだまだ低いと考える(大企業の代表等,学長等クラス,男性)
- 213 イノベーションという用語が分かり難いので,わかりやすく定義してうまく表現できる日本語を作るといいと思います。イノベーションとカタカナで書くと,最先端,キラキラ,ヒーローイノベーター,従来構造をぶち壊す破壊的なもの・・・攻撃的な印象を受けます。日本人の感性では,地道な変革の輪でみんなが良くなるもの,という印象を与える用語で表現する方がいろんな人が参加できそうに思います。その輪の中で知らないうちに発生していたものが後から振り返ると凄いイノベーションだった,という方がうまくいきそうな気がします。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 214 私が関係する学会では,他国の研究者や市民との対話などが積極的に行われていると思う。政府支援の補助金や委託研究においては,もともと税金が故に致し方ない面もあると思うが,海外技術が活用しづらい,委託研究後の研究資産は廃却が基本など,改善すべき点が多々あると感じる。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 215 国際的な多様性の確保,国外への技術流出懸念,国力低下等のグローバル vs リスク という相反するバランスをどうとるのが重要だと思います。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 216 最先端技術を実証実験できる場が,例えば研究施設を中心に,地方,遠方エリアまで,蜘蛛の巣状に広がり,日本全国あらゆる地域で連携され,あらゆる方々が実感できれば更なるイノベーションに繋がると感じます。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 217 最先端技術の実証実験を行うことのできる場(特区のようなもの,規制が緩和された地域)を国内にもっと設けるべきかと思います。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 218 問5-10:オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組みは多方面で見られるが,補助金やポジションの獲得といった個人の利益が目的となっているものが多いと感じている。第二の公共事業と揶揄されても仕方がないのではないかい。(大企業の代表等,教授、部局長等クラス,男性)
- 219 研究開発の内容について,国をまたいで検討を進める際,現在の輸出規制や税務対応等のしくみは足かせになりかねないのではないかと危惧されます。研究活動を推進し,現実的に守ることのできる制度を分かりやすく再整備していただきたいです。(大企業の代表等,准教授、主任研究員クラス,女性)
- 220 「科学技術」という質問の範囲が曖昧に感じており,回答に苦慮します。特定の分野では十分でも,通信,ネットワークビジネス,インフラでは著しく不十分など,質問が画一的すぎるように感じます。今後の生活基盤となるであろうデジタル領域での活動,理解が欠如していると感じており,ここには強い危機感があります。(大企業の代表等,その他,男性)
- 221 社会課題に対する研究者の取り組みは,分野による温度差が大きいと思われる。(大企業の代表等,その他,男性)
- 222 異常気象や地政学的なリスクがここまで顕在化しており,さすがに研究開発テーマもこれらリスクを意識したものが多くなってきた。取り上げられている? 地政学的なリスクでは米中分断による(中国による知財,データの囲い込み)立ち位置の確認は各研究者も意識しているものと理解している。(大企業の代表等,その他,男性)
- 223 国益を考えた施策が必要(大企業の代表等,その他,男性)
- 224 産学官が連携して,研究開発の成果に基づいた標準化(フォーラム標準・デファクト標準・デジュール標準等)を進めるには,国際標準化などを実際に行った日本国内のメンターを財産として大切に,彼らがどのような連携をしながら,どのような成果を得たのか,また国際間や企業間での利害や知財関係を含めてどのような問題に直面し,どう対処することでデジュール標準を達成したのかなどを理解するとともに,産学官に利活用すべきと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,)
- 225 将来イノベーションを起こす可能性のある基礎研究テーマは,社会的課題が生じてくる前に着手することが多いように思う。目先の成果を求める研究テーマを支援する必要もあるが,長期的視点の優れた研究テーマを拾い上げる仕組みが必要に思う。大学等で行われる学術研究と企業研究とは視点が異なると良いと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)
- 226 研究者の多くは独自性を求め,わずかな資金をできるだけ有効に使うと努力している。国際連携も,その中でなんとかしようとしている研究者も多い。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等,学長等クラス,男性)

- 分野によるのかもしれないが、学会は現代の社会に於いて必要なかどうか怪しい。起業家へのサポートは過去に比べてだいぶよくなってきているが、起業したいという若手を生み出す土壌が無い。大学の研究者は研究だけできればいいという採用基準なので、幅広い分野を学習することだけでなく、それを学生に教育することができていない。研究上の国際連携はできているように思えるが、外部の人間からすると「それは外為法違反では？」みたいな話はよく聞く。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 227
- 科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営の観点では、リスクマネー以外にも、適切な人材の流入も必要と感じる。また、各企業の成長段階に応じた支援も必要と感じる(芽が出て伸びないなどへの対策)(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 228
- 国家間の緊張関係などを考慮して国が主導して研究者にガイドラインを示すか、国が戦略を示す必要がある(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 229
- 問5-3ですが、なんというか、やりすぎです。研究者に会うと、これはこんなに社会に役に立つ、とばかり。実態はどうか分かりませんが、社会的要請(そういうものがあるならですが)を受け入れているポーズを取りすぎです。役に立つことだけを求めるのはよろしくないと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 230
- 知財管理・導出管理を大学自らが行っていない(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、学長等クラス、男性)
- 231
- 研究コミュニティの学会発表が、身内での発表で、オープンになっているとは思えないので、現状が分からない。これだけ、YOUTUBEをはじめ、世の中に情報を拡散するツールはあるので、もっと、庶民にわかりやすく、展開して欲しい。イノベーションが起きているのか？にたいしては、起きているとは思えない。もっと、企業の人間が入り込むべきか、個人で入るべきなのか、民間との協力が必要だと思う。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 232
- 高齢化社会の課題を解決できるイノベーションを期待したい。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 233
- 学際研究に関しては、特に若い研究者を中心に意識が定着してきており、また学問の垣根を超えた交流を行うことに抵抗がない研究者も増えているように見受けられる。一方で、特に高年齢の研究者には未だに自身の学術領域に固執する傾向がかなり高いようである。また、国際連携や利益相反・責務相反については、研究者側の理解がまだ少なく、かつ自分のこととして理解しようという傾向が低いようにみられる。通り一遍の教育ではなく、研究者が研究者として独り立ちする段階でのしっかりとした教育システムを構築すること、また経歴が長い研究者に対しては、いよいよリメディアル教育として最新の動向を伝えていくようなしくみが必要である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 234
- 研究者や機関事務員の「利益相反」についての理解は、「あることは後ろめたい」であり、「成果の開発において重要な仕事をし、評価されている」との考えがない。記載場所がないので、ここにかきます。産学官連携活動の問3つの2、3には印がつけられません。私の答えは全て1番に丸です。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、教授、部局長等クラス、男性)
- 235
- イノベーションを推進するための整備は不十分であると感じる。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、准教授、主任研究員クラス、男性)
- 236
- 研究コミュニティ(学会等)が、社会的な使命に応えていないと思います。研究者の業績を披露する場になっており、自己的なモノに過ぎないように思います。社会にどのような視点から貢献できるのかが曖昧になっていると思います。少子化や気候変動対策は、私が幼いころからも言われていますが、その成果として大きく変わったかという目に見えて現れていないと思います。また、「既得権」の撤廃を掲げた「規制緩和」も「大手企業に有利な規制緩和」がなされることで、中小企業、零細、ベンチャーにとっては、レッドオーシャンになり、さらに厳しい状況になっていると思います。情報収集をされる相手は、いつも名前が知られた方々であり、その方々が「既得権者」であることから、「規制緩和」の効果的な緩和になっていないように推察しています。補助金も補助金の取得のために、コンサルタントを用いる会社もあり、その得た補助金から手数料を支払形式も横行しております。資金の補助を目的としているにも関わらず、補助金を得るためにお金を用いる会社は、補助金を申請すべきでないと思います。そうでなければ、資金もない弱者は、補助金においてもスタートラインが異なっている現実があることを解っていただきたいと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、助教、研究員クラス、男性)
- 237
- 前の設問と重複しそうなので、そちらを参照いただきたいと思います。私は、人類に役立ち、いずれはポピュラーになる研究成果が必要不可欠の生きた研究と思っています。ですから、そういった活動をいかに発信し集合させていけるかが大事だと思います。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、その他、男性)
- 238
- 研究者の能力やスキルにばらつきがあり、良し悪しが人によって明確に違う印象である。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、その他、男性)
- 239
- 国際に關することや研究者の利益相反、異分野との連携に關することはわかりません。社会で話題として大きく取り上げられている少子高齢化や気候変動や感染症などの対策に研究者が取り組んでいることは良く耳にします。イノベーションを引き起こす科学技術も必要と思いますが、以前からある社会的課題(光回線の環境がない地方をどうするか、インターネットの利用での危険をどうするか、振り込め詐欺の防止をどうするかなど)を解決する方が重要であると思っています。(中小企業・大学発ベンチャー等の代表等、その他、男性)
- 240
- キーワードが十分に定義されず、研究者間で理解されないで用いられている(イノベーション、Society5.0、総合知、オープンイノベーションなど)。この状況を変えるために、研究者自身が相互に議論し、どのような環境をつくるべきかを政府側からでなく自らの力で作らないと、いつまでも海外の模倣であったり、異なる理解による表層的な研究方針に若い人をつき合わせるのは極めてまずい。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 241
- 異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然科学の協働も含む)は重要と思われる。これに関する先進的取組にさらに支援をしていただきたい。総じて、予算配分が、従来の「理系」優先になっている気がする。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 242
- 国際化、特に国際標準取得のためには、相当な人材の投入が必要だが、それが小さな予算、限られた年度で行われているため、アカデミアが中心となりにくい。総合知やオープンイノベーションについては高等教育の入り口、あるいは初期から教育等の取組が必要。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 243

- 244 科学技術・イノベーションの活動は多くの地域自治体や公共団体が推進しようとしているが、その活動や市民の巻き込みが広く社会に発信されているとは感じられない。従来の自治体ホームページへの掲載だけでは不十分で、SNSなど現代的なデジタル技術の活用が求められる。このような発信、広報活動にはその分野に長けた若い人材の登用が必要であると考えます。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 245 イノベーションでは2-3年後の研究の予測は立てられません。あまりに計画性の強い研究は失敗します。未来開発型のムーンショットや未来社会創造プロジェクトは予測は大きすぎて、つまらない末梢研究に終わる可能性が非常に高いのです。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 246 さまざまな面で自然科学と人文・社会科学の連携を模索する動きは出てきたが、多くは断片的なもので、総合的な観点から課題に取り組むケースはほとんどないと思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 247 学界と社会との関係であるが、学会によっては緊密な関係をとるよう努力し始めている。ただ、まだ様々であろう。一般に、研究機関や大学は社会に対して説明責任を果たす努力が足りない。その典型例は、「日本学術会議」である。正直言ってこれは不要である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 248 十分／不十分と、強化すべきか否かは別問題であり、不十分だから強化すべきというアクションには必ずしもならないよう留意頂く必要があると思います。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 249 研究者そのものの国際性が乏しく英語でのコミュニケーションに問題がある。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 250 本パートにおける課題認識と大学等研究機関における組織的取り組みは進んでおり、個人の意識も高い。最先端技術の実証の場と活動実施のための制度整備の促進が必要である。品質チェーンの考え方を基軸にした戦略的に国際標準化を提案するメカニズムが未発達である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 251 大学における社会へ向けた技術イノベーションや産業誘導に関しては、両者を取り持つアドバイザーが必要で、その人材の確保が遅れている。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、男性)
- 252 ・経済安全保障の面を十分に日本の大学や公的研究機関も認識する必要があるが、学術的な観点(学会発表等)と技術情報の秘匿とは相反するものもあり、今後、国が大学や公的研究機関に対して、ガイドライン等を構築して普及するとともに、学会発表等の前には国として相談できる体制の整備が必要であると考えます。・産学官の連携については、特に地方創生の観点からも更なる促進がされるとともに、海外の企業との産学官連携についての考え方も更に検討していただき、日本の経済が活性化される方向となる方策が図れることを期待する。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 253 文系理系分野を分けた功罪のために、日本では人文社会と理工系分野の連携が実現しない。特に日本の場合、理工系研究者の社会認識の不足が、大きな経済的損失を生んでいる。国際連携については、リスク面ばかりが強調されすぎ、相反等に関係しない基礎研究の研究者(特に若手)の国際離れを引き起こしているのがむしろ問題である。企業の研究開発投資の促進のための金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を国は積極的に(早急に)進めるべきである。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 254 国際連携はまだ遅れていると感じる。先進的な大学とそうではない大学の差や英語の力量の差、また、日本への留学経験者に依存する傾向もあり、連携する相手が偏っている事例も多々見られる。本来の必要である、連携することで研究面で高い付加価値を生むような国際連携は限定的ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 255 (614)研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因の知識は、もっと意識を高めるべきである(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 256 国際共同研究を進めるには、柔軟な研究費執行が必須である。(俯瞰的な視点を持つ者、学長等クラス、女性)
- 257 日本の各研究コミュニティは、国民の理解を得るための活動を精力的に行っているが、その手法が必ずしも効果的ではない場合がある。国がそのための支援(アウトリーチの手法、システムやスタッフ)を提供することができれば、もっと効果的に科学技術・イノベーションが国民に浸透するものと期待される。国際連携については、研究者の努力によってそれなりに実施できていると思われるが、制度というよりも国際的な人事交流、特に日本に外国人研究者を招へいする際のサポート体制があまり十分ではなく、研究者の個人的努力によるところが大きいため、そのような支援環境の実態を整備することも重要な観点であると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、)
- 258 新型コロナもあり国際連携や産学連携は停滞している。企業にしてもスマートシティどころではないのが実情ではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 259 国際連携や共同研究に関わる法的な観点からのガイドラインや事例集などがあると良いと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 260 大学の国際化への取り組みは近年大幅に進展したと考える。しかし、公的研究資金については使途が非常に限定されており、国際大学連携の枠組みで日本から海外に行く場合は先方の受け入れ大学に宿泊・滞在費用等もすべてカバーしてもらえ一方で、海外から日本に来てもらう場合はその種の費用を手当てできない場合がかなりある。大学の内部規定が厳格すぎる場合もあるが、いずれにせよ、国際連携を構築するのに十分な仕組みがあるとは言えない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 261 イノベーションは「人材の多様性」に尽きると 생각합니다。社会に展開されてそのイノベーションですので、文理融合などの研究分野の連携だけではイノベーションにはつながらないと思っています。例えば、企業でいうと、マーケティング、セールスといった方々とR&Dとが連携してこそ、イノベーションにつながると 생각합니다。このような人材の多様性を有する研究開発プロジェクトを推進していくことが大切だと思っています。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 262 国際共同研究を推進するために国際分担金などの支出が必要になる場合があるが、米国のような予備費を計上できないために原油価格変動に伴う電気料金高騰や為替変動に対応できない場合がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 263 コロナ下にあつて、国際共同研究は、著しく遅れた。研究者自身が、時間に追われ、あるいは、拝金主義の研究費獲得に陥り、社会貢献を考える余裕がなくなっているように思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 科学 = 知の創造(文・理ともに) 技術 = 創造された知を具現化するもの 研究 = 科学や技術を進展させる行為 開発 = 価値の創造(知の具現化) イノベーション = 新しい方法・考え方を社会に反映して新しい社会のあり方を実現すること(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 大学の研究者は、既存の狭い領域を深く探求する蛸壺型の研究に深く嵌まり込んでおり、それ自体を容認してきた日本のアカデミアの世界がある。決して悪いことは思わないが、社会課題解決、オープン化、イノベーション創出などといった観点にたてば、新たな研究テーマの設定や、より多くの異分野横断的な取り組みへの参画という新たなスタンスで自らの研究テーマを設定することが必要になる。それだけのマインドセットの転換を研究者自身に起こすためには、予算の付け方や、大学内での人事制度など、大幅に調整する必要がある。例えば、現在の大学のデニュア制は、何をしても定年まで安泰なわけで、現在の蛸壺研究の世界においても、新たなチャレンジを促すことはなく、再考の必要があるように思う。また、大学の中で教員に何らかの問題があった場合、教授を解任・配転することができない。結局は、大学経営陣に人事権と予算権がない、あるいはあっても形骸化しているからと理解している。組織を経営し、構成員にプロアクティブに働きかける上で、今の大学法人は、ほぼ機能停止状態と理解している。この辺りも含め、抜本的な大学の大改革が必要だと理解している。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 国際連携は分野による違いが大きい。基礎物理、宇宙や核融合エネルギーなどでは国際連携が密に行われているが、それ以外の分野ではこれらほど活発ではない。従って、国際連携をひとくくりにして質問することは適当ではないと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 国際共同研究の場合、EUや米国は知財検討に関してかなり厳しい規制があるが、日本側は必ずしもそれに対応できるような組織あるいは専門家の数が十分でないのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- いずれについても、各専門・各セクターの視点の範囲において、それ以外とつながろうという努力は増えてきているという印象であるが、相手にしている専門あるいはセクターの立場を理解しそれに立脚した取り組みと言える段階にはない印象である。したがって、本質的なつながりには至っていないのではないか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 社会との関係に関しては、この20年間に大きく意識改革が起きているが、まだ十分な成果にはつなげていない。総合知の活用に関しては、異分野の研究者の交流の機会が少なく、不十分である。交流の機会を増やすことから始め、相互理解を促進する必要がある。1980年代、1990年代初めに経産省が行ったような、国策として重要となる最先端科学技術分野の研究開発促進を国が主導して産官学で推進するような取り組みを再度行う必要がある。さもないと、米国、中国に大きな差をつけられることになる。国際共同研究の推進に関しては、研究者のEUのHorizonやNSFのプロジェクトへの正式参加を、相手国と協調して制度として整備していただきたい。研究インテグリティに関しては、特に定年後の研究者の流出に伴う最先端科学技術情報やデータの国外流出に関して大きな危惧を感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- TRLのように各数値の意味を例示してくれれば、より精度が上がる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 全ての分野で同じ社会的要請があるわけもなく、思いつく限りの社会との関連をあげて、全てを行わないといけないかのようなプレッシャーをかけても実りはないと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 科学と技術は異なるものと思われる。科学技術とまとめて論じることには問題があるように思われる。科学の中には純粋な興味から行われるものと、社会課題解決にむけた取組をするものがあるバランスで存在しなければならない。研究費配分、評価などに戦略性がなく、事業ごとに定められる選考委員の意見に従ってバイアスがかかることもある。より広い視点での科学技術政策の立案が必要である。例えばAIがブームになるとその人材が少ないから、データサイエンスの強化を行うということが行われ、他の分野への投資が減ることが見受けられるが、より長期的な視野に立ったバランスが取れた議論を行い、実行する体制が必要であらう。また安全保障対応の業務が増えつつあり、研究者に対する負荷が増大しないように、国益を守ることができるシステムの構築が求められる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- どれも難しい問題で、これからの安全保障を考慮した研究インテグリティ、これからの国際標準化とはどう推進するべきか、外国人留学生の受入に対して、基礎研究推進とノウハウなどの機微技術と情報流出などの問題はしっかりと教員、学生に教育を徹底した方がいいと思います。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 研究への支援やアカデミックポジションが足らず、頭脳流出が進んでいる。そして技術は他国のものとなってしまう。日本の科学技術を下支えしているのは大学であるため、根本的な大学のあり方の見直しが必要だと思うが、根本的に学生一人あたりの教育予算を削減することは間違っている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 6-12はCOVID-19の影響が大。全般に研究者の時間確保のためのもろもろがうまくいっていない。イノベーションのためには時間・精神・予算の確保が必要(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 現代社会において、科学は科学者のためのものではなく、国民のため、あるいは国家の為に必要である。科学の発展がなければ、国際社会の中で取り残されていくだけであり、現在の日本の賃金が上がらないことも、これが遠因となっているように思われる。現在の日本の特に生命分野の科学研究体制は、おそらく危機的である。それが危機的に見えないのは、臨床応用されない基礎研究でいくつか光るものがあったり、極めてまれに基礎研究からの創薬が行われているためである。国家的視野にたって科学が国家を支える、そのために体系的に支援体制をつくるという体制はできていないと考える。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 日本ではリスク回避メカニズムだけが異常に発達しており、冒険精神が完全に摩滅しているので、以上の設問自体が無意味です。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 人文や社会科学のレベルが低く、優秀層の厚みが足りていないので、本当の意味で文理共創の仕組み作りをして、それを盛り込むことを要求する補助金申請書のようなものを用意しても、実効性のある文理共創は生まれてこない。一流の社会学者はほとんど一部の大学に集中しており、その人たちが興味を持つような文理融合のプログラムをつくらなければ実効性のある議論が出てこない。政府調達が重要であることは米国のイノベーション研究者も指摘してる。しかし、ここについては、日本の仕組みについて知識がないので回答できない。オープン・イノベーションの言葉の使い方が本来のチェスプレーの指摘から、日本では大きくズレてしまっている。本来、大企業からスピンアウトした博士号をもつ優秀な科学者・技術者がベンチャーを設立しているので、大企業とベンチャー企業の共同でイノベーションが生まれてきているという議論が主軸だったのだが、現状の日本では大学と企業の関係のみである。これなら、TLOの基盤程度で対応できる。今後は、博士課程に進学した学生がベンチャーを設立して、大学の設備を活用しながら初期段階を過ごし、その間に大企業とも共同研究が進み、後にIPOするか、大企業に高値で売却されていくexitを経験するという事例が多数出てくるようになれば、この種の問題が解決するはずである。それ故、一点突破するべきところは、大学発のベンチャーをいかに育成していくかということであると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)

- 279 「科学技術における国際連携」は、けっきょく個人の伝手頼みというレベルも多く、組織的な対応は十分でない印象がある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 280 社会との関係は学会や個人のする内容ではないと思う。オープンイノベーション拠点とは何か不明。デファクト標準化を産学官が連携して進めることはない。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 281 問6-03で社会的課題を(少子高齢化、気候変動、感染症等)と記載すると、著しく、ミスリードすることにつながることにご留意願いたい。もっと、懐の深い、根深い社会的課題、自動化の畏、相互依存性、リスクトレードオフといった視点がクローズアップされるべきでしょう。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 282 研究者個人は、社会的な課題解決や社会的貢献を考慮して研究を行うケースが多くなっている。ただし、研究コミュニティ(学会等)は、その学術分野の発展と研究者へのサービス提供が主たる生業なので、社会貢献は二の次となっている。学会運営も、会員減少と共に厳しいものとなっている。学会の様々な活動はボランティアベースなので、多忙化の中で社会貢献の業務まで行う余裕はあまりなくなっている。異分野との協働は加速しているが、まだ十分とは言えない。イノベーション促進の環境整備はまだまだ不十分である。実証実験の場合は増えつつあるが、実証実験で留まってしまい、社会実装までつながらないケースが多い。協議会などが増え、オープンイノベーション拠点の整備や標準化などが若干進みだしている印象があるが、まだまだ十分とは言えない。国際連携プログラムも徐々に増えつつあるが、これについてもまだまだ十分とは言えない。安全保障輸出管理の重要性が増している。利益相反・責務相反のリスク要因に対する意識は高まりつつあると思われるが、大学や研究者によってかなり差があると思われる。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 283 我が国の研究成果がイノベーションに十分につながっていない要因について、突っ込んだ分析が大切に思われる。現在、様々な施策が実施されているが、それらが一層、効果を収めることが望まれる。今日では、イノベーションは、社会システム(エコシステム)によって創出されており、例えば、人材の流動性や、機関投資家を源泉とする資金の投資など、一見、イノベーションと関係が薄いと思えるファクターが大きな役割を果たしている。従って、個別施策に加えて、包括的なビジョンと施策が求められているのではなかろうか。我が国で進められている『オープンイノベーション拠点』の整備は、重要な前進を収めている。しかし、ドイツのフランフォーファー協会と対比すると開きがある。先行する好事例に学び、場合によっては大胆な改革が望まれるのではなかろうか。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 284 論文数、論文引用数で業績を測り大学ランキングを語る一方で、分野横断、文理融合、社会実装、オープンイノベーションという評価軸をさらに付加的に並べるとは無理がある。これらを1人で全部やれというのは無理なので、ポートフォリオを作り、承認されて公表するようなことをしないとだめ。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、男性)
- 285 問6-11に関して、例えば、PCのプリンターにおいても、多くの型を作り、互換性のないインクを販売することに日本の産業界の問題点が表れている。また、電子カルテにしても、全国一律に患者情報の共有できる体制や、日本における疾患医療統計が容易にできる体制が欠如している。利益相反に関しては、国際共同研究の場面で、日本の大学等の組織がむしろナードパスになりすぎているために研究における抑止力・抑制につながっている印象も受ける。企業との共同研究は良いことではないと考える管理者さえることも問題である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 286 日本の大学や公的機関と、国際的な視点で比較する対照をどのようにとらえたいのかわかりませんでしたので、主観的な意見になりました。なお、研究者が「国民の理解」を得るための行動は、ごく特定の「国民」に届く内容になっていることが多いので、国民の対象を広く設定して、研究者の理解を国民からも得るようにコミュニケーションが可能になるよう期待したいです。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 287 日本においては、一度ルールを制定すると一律重要なものもそうでないものも同じ取り扱いとなり、例えば書類の量が一律に増える。よりメリハリの利いた運用が必要である。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 288 研究インテグリティについては、2015年4月の各大学・研究機関での実施から数年を経て、2015年段階で求められた規定改正や制度整備とは異なる段階に移行しつつあると考える。研究不正の内容も複雑化しており、日本における研究全般の質的向上の観点からも、日本でのインテグリティ意識は現状では不十分であると言わざるを得ない。「次の段階」とは何かを含めて、考えるべきだと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 289 社会との関係性や総合知、国際連携は一般的に重要であると考えているが、イノベーションに関しては関わる分野とそうでない分野がある。研究インテグリティのトピックは、研修等でより知らせられると良いと思う。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 290 産学連携、国際連携、研究インテグリティを担う専門家(URAやコーディネータなど)は、今後の大学経営の実装のため必要不可欠な人材であるが、これまでの経緯で、雇用財源を時限外部財源に頼っている状況。その事業終了とともに、雇用が途切れることも多々あり、優れた人材が活動しつづける環境は全く整っていない。学長など執行部も大学ランキングなど当面の指標に縛られ、当該人材の長期的雇用に対応できない。抜本的な改革を国レベルで進めるべき。そうでないと、研究資金を入れても、もはや研究活動がすすまず、ますます日本の研究の地盤沈下が進む。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 291 科学技術・イノベーションと社会の連携については、研究分野により全く異なると思われる。前の問いでも書いたが、通信・情報技術、あるいは医薬分野、気象・地震など社会生活に密着した分野はある意味、社会活動と直結しており、他分野(社会学、防災学、保健・疫学、パンデミックなど)と密接な関係が構築できていると思われる。一方で、医薬における電子カルテなどの共有など、社会のルール(特に「法律」と関連する部分に関しては、国際連携以前に国内においても長期間の議論が続いていると思われる。著作権、個人情報保護法など、国際連携において欠かせない「法律」関連など、我が国は「文化的なコンテンツ(例えば、アニメや漫画など)」も多く世界に認められており、世界の趨勢にあわせて、迅速な整備、改定を可能とするメカニズムが必要と感じている。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)
- 292 文理融合については、幅広い研究者に対してなるべく機会を増やすことは確かに重要で、多様性にも結び付くと思う。現状ではやや、興味のある研究者の自助努力に委ねられている印象もあるが、時間に余裕があり意欲がある研究者にとっては機会が多くなっていると感じる。ただ多くの研究者はもはやそのような余裕がなく、予算獲得の必要に迫られて体制を整えるケースが多そうなのは注意するべきかもしれない。産官学連携は大型プロジェクトの場合、目標設定が企業に大きくシフトしてイノベーションからは乖離するケースもありそうである。国際連携について、日本はそれでも極端にはずれたところを行っているわけではないという印象はある。(俯瞰的な視点を持つ者、教授、部局長等クラス、女性)

総合知については、さらに明確な支援を行う必要があり、現時点では旗印だけ先行しており実が伴っていない。イノベーションに関する規制は、著しく不合理なものが多く、資金ルールでも「ルールに従うことが目的」となっている運用例が多すぎる。「絶対に不正を起こさない」というそもそも不可能な前提ではなく（この方式である限り、不正が起こるたびに弥縫的な規制が増える）、「不正を起こした際のペナルティ」を大きくして「起こりうけど起こった際にしかるべき罰を受ける」という応報式にすべきである。（俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性）

問6-01(601)に関連して、大きな学会は学術集会などに合わせて、アウトリーチイベントをやっている場合が多く見受けられ、理解増進に向けた発信はそれなりにやってきたと思われる。しかし、受けての市民側の「聞きたい」欲求に積極的に答えられてきたかという点、不十分と言わざるを得ないだろう。その意味でも「双方向性」のあるものでなく、一方向的なコミュニケーションに終始している印象。「聞いてほしい」「聞かせてほしい」がうまくマッチできるような、支援の仕組みの構築が期待される。問6-02(602)に関連して、対話型のワークショップを学会が行っているのは見たことがない。一方で、小中高校の生徒向けに「理科教室」的なものを行っているケースはある。これは共創とはいえないと思うが、また、大きな学会組織は地域支部をもっている場合が多く、支部のイベントとして理科教室や、学校のイベント開催に支援をするようなことをやっている場合はある。このあたりをもう少し発展させて、何かできないか。学会によっては、民間企業が学会会員であるので、産学連携は自動的に起こりうる。会社のCSR/CSV活動と合わせて、多様な主体との共創や研究活動、例えばシチズンサイエンスの推進は可能と考える。この場合、学会が主導ということで、サイエンスリテラシーの向上や、研究倫理教育の徹底の効果も見込め、非常に意義深いものとする。問6-03(603)に関連して、医歯薬農工の分野の研究者は、もともとそういうマインドをもっていると思う。一方で、本当の社会課題解決には距離を感じていたり、適当なパートナーや研究予算がないと取り組みにくい。限られた時間や研究資源の中では、実践まで至らないことは多くあるのではないかと。この観点では、国際連携ももっと推進できると思うが、小・中規模のものを進めるのは大変やりにくい印象。財団の助成金レベルの金額でも、進めやすくなる場合があると思う。問6-04(604)について。分野によるので答えづらい内容なのではないか。私の研究は単独でも複数分野にまたがる内容である。一人でやっても、異分野連携と言えるのか？（もち【続く】）

ろん共同研究も常に展開している。）特に萌芽期の異分野連携研究は成果が出にくい上に、研究予算も（信用がないために）取りづらいという現状がある。もたついているうちに海外に出し抜かれたり、後発だがフォーメーションをうまく組んだ国内のコンペティターに先を越されてしまうこともある。このようなチャレンジに寛容な、研究予算が増えてほしい（挑戦的研究の萌芽のみならず、開拓も採択率をあげてほしいところである。現状では、一つの分野で1件程度で、これではなかなかタイムリーに行き渡らないと思う）。問6-05 (605)について。基本的に社会課題の解決なら異分野連携が多いとは思いますが、単独分野でも我田引水的に研究開発を実施（予算を獲得）している人もいます。問6-07(607)について。大企業の安定性が著しく、雇用者数が多すぎる現状では、ベンチャー志向にはなりづらいのではないかと。小手先の支援だけでは革命的に数を増やすのは難しい気がしてしまう。科学技術をもとにしたベンチャーであっても、科学者はアドバイザーぐらいの開わり方で済むようなスタイルが増えてほしい。問6-10(610)について。官では、特に地域行政の絡ませ方が難しいような印象。大学で作っても、そうかんたんに産が乗ってきてくれず（興味は持っていない）、営業活動に苦勞している。産だけでなく、民の協力も必要。そういう場の設定がうまくできているところは少ないかもしれない。問6-11(611)について。例えば、プラスチック問題に関連して、ヨーロッパの動きには全く遅れていると言わざるを得ない。日本の場合、押し付け合いになるか、うまく手をつなげないか、産も学もそれぞれバラバラ、官もそれをまとめる専門性もファシリテート能力もないような印象。このままでは国際的な標準化策定で、負けが続くことでしょう。強みも弱みも出し合いながら、適切な連携や協力体制が作れる場作り、そして、そのような場を回せる人材の育成も課題であると思う。（こういう場所に博士人材やサイエンスコミュニケーターの活用が可能だと思います。）問6-12(612)について。基本的には科学者は国際的な【続く】

コミュニティにつながっていると思われる。十分か、と言われると、そうではないと思う。最近では若手の国際派遣が活発化しているとは思いますが、コロナ以前、留学や在外研究がしづらな時期があった印象（サポート不足ゆえに）。その分、ネットワーク構築で中国や韓国に負けている面はあると思う。逆に、受け入れている留学生が増えており、日本を起点にしたネットワークはたやすく構築できるようになったとおもう。結果として、アジア偏重になっているが、これはこれで持続させて生かしていく必要がある。しかし、戦略性は乏しいと思う（数の問題だけではない）。例えば、卒業後も日本の共用設備にアクセスしやすくなり、それをきっかけに日本の製品を売り込んだりする機会として活用することをもっと考えて良いと思う。そのためには共用設備は拠点化していることが望ましい。問6-14(614)、問6-15(615)について。何か海外の大学や民間企業と関係を持つ際には、すぐに大学の法務が出てきてくれるので、組織的な取り組みはなされていると思う。一方でよくわからない書類を準備させられるため、仕事が滞って困る。（俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、男性）

295 仕組みや機会は増えたとは感じるが、成果の評価には時間が必要である。（俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性）

296 ・研究コミュニティ(学会等)によるリーチアウト活動は、定着してきているが、一部の取組にとどまっていると感じる。・問6-02研究コミュニティ(学会等)が地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共創して研究しているか、問6-03研究者が自らの研究の社会的な意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいるかは、コミュニティによって大きく異なり(社会との距離に近い分野では活発だが、そうでない分野では不十分)、平均しての回答は困難なため、「3」と回答した。・第6期基本計画で提唱された「総合知」の活用はまったく不十分である。・オープンイノベーション拠点の整備に向けた産学官の取組の状況は、大学・公的研究機関によって、分野によって、大きく異なり、平均しての回答は困難なため、「3」と回答した。・研究インテグリティへの意識や取組は、緒に就いたばかりと考える。※本パートだけ、回答画面が非常に長くて回答しづらく、回答モチベーションも保ちにくい。画面をいくつか分割していただくと有難い。（俯瞰的な視点を持つ者、准教授、主任研究員クラス、女性）

297 「総合知」を高める取り組みが為されている事例は承知しているが、これを深め、広めることが重要と思料（俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性）

298 国家予算による国際共同研究では、相手国の人材の人件費等をカバーすることができないのが現状である。途上国では優秀な自国研究人材の確保や雇用が難しいのが実態であることから考えて、プロジェクト研究費のより柔軟な運用方策が必要なのではないかと考える。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性）

299 問6-01～05に関しては、それが進んでいるコミュニティと、進んでいないコミュニティとの落差が激しいような印象を持っている。分野や地域に関わらず、同じレベルで進めさせる意識と施策の共有が必要ではないか。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性）

300 日本では総論賛成、各論反対の立場をとる組織・個人が多く、軍事転用の可能性などにも無頓着な研究者が時にみられることが残念と感じます。（俯瞰的な視点を持つ者、その他、男性）

- 分野融合や異分野連携、さらに、国際連携は、研究者自身が必要と思わぬ限り、無理矢理に進めても学術的な成果をもたらさない。論文引用数増大のために無理矢理国際プロジェクトに加わることをもとめるような昨今の風潮は、なんら本質的な日本の研究力にならない。大学(実際は高校にまで遡る)において広い視野と広い基礎学力を身につけることを確保しない限り、先にいって異分野連携や国際連携などを求める研究者は増えない。研究力低下の原因のすべてを大学に押し付け短期的な大学ランキング向上や論文引用数増加を求める国(CSTIおよび最近では財務省まで)の考え方が、大学に空回りをさせ、大学等における研究と社会との関係の本質的改善を妨げている。(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
- 301
- 個人差はあるが,研究者は自らの専門分野,コミュニティに引きこもり,自らの研究の社会的な意義・価値や異分野との連携・協働についての認識が十分でない傾向がある.課題も多いとは思いますが,異分野との連携を強化し,研究の社会的以後の認識を深めることが,博士課程後期の充実,キャリアパスの多様化につながるのではないか.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
- 302
- 日本は,国際連携に本気で取り組む必要がある.コロナ禍のなかで,ネット授業やネット会談,ネット国際会議も当たり前になってきており,英語での論文と議論ができる人材の育成は急務であるMUSTである.同時に海外からの留学生や研究者を良い条件で受け入れることが大切である.この分野でも中国に買い負けている.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
- 303
- コロナ禍のために,各種取組のオンライン開催が浸透した.それは,社会におけるさまざまなステークホルダーとの間の情報共有,という側面からは,良い方向になっていると思う.日本は,「国際化」に遅れているだけでなく,それにとまなうリスク要因に無頓着,という状況は,研究者に限らず,国民,政府,すべてに,あてはまる.抜本的な啓発活動が必要,と思う.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)
- 304
- 305 利益相反・責務相反リスク等に対して,十分な認識がなされていないような印象があります.(俯瞰的な視点を持つ者,その他,女性)

参考資料

調査票

大学の自然科学研究者

大学マネジメント層

俯瞰的な視点を持つ者

回答者名簿

調査担当

(裏白紙)

文部科学省科学技術・学術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査 2021)
(第一線で研究開発に取り組む研究者_大学_自然科学分野用)

調査の趣旨について

この調査は、第6期科学技術・イノベーション基本計画(2021～25年度)期間における、我が国における科学技術やイノベーション創出の状況変化を捉えることを目的としています。NISTEP 定点調査 2021は、5年間継続して実施する調査の第1回目となります。NISTEP 定点調査では、科学技術及びイノベーション創出の状況の中でも、特に国の科学技術予算をもとに実施されている活動に注目します。

調査票は「① 研究人材」、「② 研究環境」、「③ 研究活動及び研究支援」、「④ 産学官連携及び地域」、「⑤ 大学の機能拡張と戦略的経営」、「⑥ 科学技術・イノベーションと社会」の6つのパートから構成され、総質問数は63問(自由記述の質問を含む)です。NISTEP 定点調査の概要については別紙をご覧ください。

第6期科学技術・イノベーション基本計画の詳細についてはこちらをご覧ください。

＜回答要領＞

I. ご連絡先等の確認

次頁にて、ご連絡先等の情報の確認・入力をしていただきます。回答欄にすでに情報が入力されている場合は、その確認・修正を、空欄については入力をしてください。

II. 調査票への回答

ご連絡先等の頁の次頁以降に調査票が表示されます。以下の要領にしたがい、回答してください。

- ① 該当する箇所の○を、1つだけチェックしてください。

② 質問によっては、「実感のある」場合(例えば、「具体的状況について知見がある、業務と関係があるので分かる、自分の所属するセクターのことなので分かる」と「実感のない」場合(例えば、業務と関係がないので分からない、自分の所属しないセクターのことなので実情がよく分からない)とがあると思います。「実感のない」場合は「分からない」の○をチェックして下さい。

③ 調査票のサンプル(PDF形式)はこちらからダウンロードできます。

④ 頂いたご回答は、文部科学省科学技術・学術政策研究所及び調査票回収業務を委託している一般社団法人輿論科学協会において厳正に管理します。

⑤ 回答には1時間程度を要しますが、「回答を保存し中断する」を押下することにより、途中で中断し再開することが可能です。

⑥ 依頼文書にて指定しました日までにご回答頂けますように、お願い申し上げます。

⑦ 調査の進展に応じて Q&A を科学技術・学術政策研究所のホームページに掲載します。質問内容に不明な点などがある場合には、科学技術・学術政策研究所の調査担当ににご連絡下さい。ウェブページの操作方法等に関しては、一般社団法人輿論科学協会にご連絡下さい。

⑧ 調査票へのご記入を紙媒体で行うことを希望される場合は、一般社団法人輿論科学協会の担当へ電子メールにてご連絡ください。紙媒体の調査票を、郵送いたします。

ウェブページの操作方法、紙媒体の調査票の希望等についての問い合わせ先

調査票の内容についてのお問い合わせ

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP 定点調査(第一線で研究開発に取り組む研究者用)

ご連絡先等の確認

ご提供いただいた情報を表示していますが、内容に変更がある場合は修正して下さい。空白の部分については、ご記入をお願いします。なお、本調査のご回答に関して、確認させていただく場合がございます。

ご連絡先等の情報									
お名前 §									
お名前(ひらがな)									
性別	1 ○ 男性	2 ○ 女性	3 ○ 回答しない						
年齢	1 ○ 29 歳以下	2 ○ 30 歳～34 歳	3 ○ 35 歳～39 歳						
	4 ○ 40 歳～44 歳	5 ○ 45 歳～49 歳	6 ○ 50 歳～54 歳						
	7 ○ 55 歳～59 歳	8 ○ 60 歳～64 歳	9 ○ 65 歳以上						
主たる所属組織名 §									
上記の主たる所属組織についてお答えください。									
所属機関区分	1 ○ 大学	2 ○ 大学共同利用機関	3 ○ 公共的研究機関(資金配分機関も含む)	4 ○ 民間企業					
5 ○ その他									
部署名 §									
役職名 §									
郵便番号									
住所									
電話番号									
電子メールアドレス (アンケートの受領のお知らせをお送りするための、必ずご記入ください。)									
職位 (例示は参考です。あなたの所属する組織の立場を精まよて選択ください。)	1 ○ 学長等クラス	学長、副学長、理事長、理事など							
	2 ○ 教授、部局長クラス	大学の教授、大学・公的研究機関の部局長、部長など							
	3 ○ 准教授、主任研究員クラス	大学の准教授・講師、主任研究員、室・グループ長など							
	4 ○ 助教、研究員クラス	助教、研究員など							
5 ○ その他									
雇用形態	1 ○ 任期あり	2 ○ 任期なし							

- （報告書への謝辞の記載について）
- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際、\$印の付いている項目は、ご回答いただいた方への謝辞のために報告書に掲載します。掲載の可否をご選択ください。
 - なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

\$印の付いている項目の掲載の可否	1	掲載可能	2	掲載不可
-------------------	---	------	---	------

あなたが使用できる研究資金等の状況についてお答えください。

所属機関から配分を受	1	1万円未満(個人研究費は配分されないも含む)	2	1～10万円未満	3	10～30万円未満
けた個人研究費の額(本年度、外部資金は除いた、個人の専量で利用できる額)	4	30～50万円未満	5	50～100万円未満	6	100～200万円未満
	7	200～500万円未満	8	500万円以上	9	わからない
外部資金(公募型資金)	1	外部資金は獲得していない	2	100万円未満	3	100～250万円未満
や民間企業からの受入研究費等)の額(本年度、直接経費のみ)	4	250～500万円未満	5	500～750万円未満	6	750～1000万円未満
	7	1000～3000万円未満	8	3000～1億円未満	9	1億円以上

産学官連携活動についてお答えください。

直近3年間に、産学官連携活動に関わった経験がありますか。	1	あり	2	なし
直近3年間に、国際共同研究に関わった経験がありますか。	1	あり	2	なし

主な研究方法について、最もあてはまるものをお答えください。

主な研究方法	1	実験系	2	非実験系	3	臨床
--------	---	-----	---	------	---	----

※ 個人的研究費の額は主観的な推定で結構です。また、例えば、研究室単位で措置される場合、本人分が不明確なときは人数による按分等に基づく試算で結構です。

調査へご協力いただいた方で、ご希望の方には、調査結果の報告書をお送りいたします。ご希望の有無をご記入下さい。

調査報告書の送付	1	希望する	2	希望しない
----------	---	------	---	-------

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NSTEP定 点調査(第一線で研究開発に取り組む研究者・大学・自然科学分野用)

Part I 研究人材

若手研究者(39歳くらいまでのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)
※以下において、「(前局・部署)」とは、学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等を意味します。

問1-01 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、若手研究者(博士課程学生は除く)に自立・活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(101)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分
問1-02 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(102)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分
問1-03 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、実績を積んだ若手研究者のための任期を付けない(ポスト・補充)に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(103)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分
問1-04 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、若手研究者等が外国で研さんを積み、環境(機会の確保、経済的支援、海外経験)に対する評価等は十分に整備されているか、と思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(104)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分

研究者を目指す若手人材	分	不	1	2	3	4	5	6	+
問1-05 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、望ましい能力をもち博士後期課程を目指す人材の数は、十分だと思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(105)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分
問1-06 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(106)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分
問1-07 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、博士号取得者がアカデミックスは研究職以外の進路をむき多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(107)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分

女性研究者	分	不	1	2	3	4	5	6	+
問1-08 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、研究者の多様性の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(108)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分
問1-09 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、より多くの女性研究者が活躍するため(ライフステージに応じた支援等は十分だと思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(109)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分
問1-10 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、より多くの女性研究者が活躍するため(採用・昇進に関する人事システムの工夫は十分だと思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(110)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分

外国人研究者	分	不	1	2	3	4	5	6	+
問1-11 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(111)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分
研究者業績評価	分	不	1	2	3	4	5	6	+
問1-12 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点(書籍の出版、教育、社会貢献等)からの評価が十分に行われているか、と思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(112)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分
問1-13 あなたの所属する前局・部署における状況を踏まえ、業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、職位・職権への反映、研究環境の改善、サバティカルの付与等)が十分に行われているか、と思いますか。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(113)	な	ら	+	+	+	+	+	+	分

大学・公的研究機関における研究人材について	分	不	1	2	3	4	5	6	+
問1-14 本パートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。	(114)	な	ら	+	+	+	+	+	分

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NSTEP定 点調査(第一線で研究開発に取り組む研究者・大学・自然科学分野用)

質問書1

属性2

228

Part II 研究環境													
研究資源													
※以下において、「部局・部署」とは、学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等を意味します。													
問2-01	あなたの所属する部局・部署における日本の全般的な状況を踏まえ、研究基盤※の状況は十分だと(201) 思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
※研究基盤：大学図書館、論文等の研究情報へのアクセス、データプラットフォーム、研究情報ネットワーク													
問2-02	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、研究開発にかかる基本的な活動を、実(202) 施する上で、基礎的経費(機関の内部研究費等)は十分に確保できていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問2-03	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、研究者が研究活動に用いることのでき(203) る競争的資金やそれ以外の公募型研究費は十分に確保できていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問2-04	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、研究者の研究時間を確保するための(204) 取組(組織・マネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタルツールの活用等)は十分だと(204) 思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問2-05	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、研究活動を円滑にマネジメントするた(205) めの業務に従事する専門人材(リサーチ・アドバイザー等)の育成・確保は十分に行(205) われていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
研究施設・設備													
問2-06	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、研究施設・設備の程度は、創造的・先(206) 端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問2-07	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、組織内で研究施設・設備・機器を共用(207) するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問2-08	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、大学・大学共同利用機関・公的(208) 研究機関が保有する共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)は十分だと思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
研究活動の変化													
問2-09	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、ICT技術に基づく研究方法の変革(自(209) 動化、AIの活用、バーチャル空間の活用、データ駆動型研究等)は十分に進んでいると思(209) いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問2-10	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、研究交流や教育等における「モータ(210) 化」は十分に活用されていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問2-11	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、公的研究資金を用いた研究(211) データ・研究成果を公開・共有するための取組※は十分に行われていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
※機関におけるデータポリシーの策定、データポリシーの構築・活用、データ・成果の公開支援等													
問2-12	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、公開・共有された研究データ・(212) 研究成果の利活用は十分に行われていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問2-13	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、研究成果の公表方法の多様化(213) (データの公開、プレプリントの活用等)は十分に進んでいると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
研究活動について													
問2-14	本ページの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。(214)												

文部科学省科学技術・学術政策研究所										
NSTEP定員調査「第一線で研究開発に取り組む研究者」大学「自然科学分野用」										
Part III 研究活動及び研究支援										

学術研究・基礎研究													
問3-01	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の研究者が、内発的な(301) 動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行ったための環境※は、十分に整備されて(301) いると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
※科学研究費助成事業、その他の財源を通じた支援、探索・挑戦的な研究を奨励する気運等													
問3-02	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、我が国における基礎研究の多(302) 様性は、十分に確保されていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問3-03	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の基礎研究について、国(303) 際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問3-04	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の研究の成果はイノベー(304) ションに十分に結びついていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
政府の研究費マネジメント													
問3-05	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、資金配分機関(IPS・JST・(305) AMED・NEDO等)は、挑戦的な研究の支援や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応(305) じた機能を十分に果たしていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問3-06	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、実力ある中堅以上の研究者が(306) 安定的かつ十分に研究費を確保できるための取組は十分に行われていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問3-07	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、政府の公募型研究費の利用の(307) しやすさ(後補が適切である、柔軟に使用可能である、期間が確保されている等)は十分だと(307) 思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問3-08	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、政府の公募型研究費の中間・(308) 事後評価の内容・頻度は、十分に適切なのだと思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問3-09	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、研究プロジェクト評価の視点の(309) 多様化※は十分に進展していると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
※ 挑戦的な取組、当初想定されていたことがつた成果、経済・社会的効果等													
研究活動及び研究支援について													
問3-10	本ページの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。(310)												

文部科学省科学技術・学術政策研究所										
NSTEP定員調査「第一線で研究開発に取り組む研究者」大学「自然科学分野用」										
Part IV 産学官連携及び地域										

知識に基づいた価値創出													
問4-01	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、民間企業と組織的な連携を行うための(401) 取組が十分に行われていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問4-02	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、研究者は、民間企業との連携・協働を(402) 通じて得られた着意を自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問4-03	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、ベンチャー企業の設立や事業展開を(403) 通じて、知識移転や新たな価値の創出は十分に行われていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
問4-04	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、民間企業との間の人材流動や交流(404) (研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、十分に行われていると思いますか。	分	か	な	い	不	1	2	3	4	5	6	+
			か	な	い	分	+	+	+	+	+	+	+
知財マネジメント													

問4-05 (405)	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメント(知的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスの判断等)は十分に機能していると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
問4-06 (406)	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのキャッチを強めるための資金(試作品開発・ビジネスプラン策定等のための資金)が十分に確保されていると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
地域創生									
問4-07 (407)	あなたの所属する部局・部署は、地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組んでいる(407) と思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
問4-08 (408)	あなたの所属する部局・部署は、地域創生に資する研究やイノベーションの創出に積極的(408) に取り組んでいると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
科学技術イノベーション人材の育成									
問4-09 (409)	あなたの所属する部局・部署は、社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者の育成を十分にしている)と思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
問4-10 (410)	あなたの所属する部局・部署における状況を踏まえ、挑戦を果とする意欲を持った人材(起業家精神を持つ人材等)を育成するための取組が十分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
産学官連携及び地域について									
問4-11 (411)	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。								
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NSTEP定点点調査(第一線で研究開発に取り組む研究者・大学・自然科学分野用) Part V 大学の機能拡張と戦略的経営									
大学経営									
問5-01 (501)	あなたの所属する大学は、自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
問5-02 (502)	あなたの所属する大学は、自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分、大学のブランディング等)を十分に行っていると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
問5-03 (503)	あなたの所属する大学は、多様な財源(企業からの共同研究資金・寄附金、ESG投資・インパクト投資等)を確保するための取組を十分に行っていると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
大学の機能拡張と戦略的経営について									
問5-04 (506)	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。								

問6-01 (601)	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、研究コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動に、十分に組み入れていると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
問6-02 (602)	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、研究コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共創し研究活動を行うことに、十分に組み入れていると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
問6-03 (603)	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、研究者は、自らの研究的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの研究の社会的意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
「総合知」の活用									
問6-04 (604)	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、社会的課題に基づいた研究課題の設定に際し、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然科学の協働を含む)は十分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
問6-05 (605)	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、社会的課題の解決を目的とした研究開発の基盤に際し、異分野の連携による取組(人文・社会科学と自然科学の連携も含む)が十分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
国際連携									
問6-06 (612)	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、科学技術における国際連携(国際的なネットワークの構築、国際共同研究等)が十分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
問6-07 (613)	あなたの研究分野における日本の全般的な状況を踏まえ、国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金の利用ルール、知財権の取扱いのルール等)は、国際的な慣行に照らして十分に適切であると思いませんか。	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
研究インテグリティ									
問6-08 (614)	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究者は、研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因※に対して、十分な意識を持っていると思いませんか。 ※利益相反のリスク要因：外国から研究資金や施設、設備等の支援を受け入れること等 責務相反のリスク要因：外国機関の身分を保持すること等	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
問6-09 (615)	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究活動の国際化に伴って生じる、利益相反・責務相反のリスクに対応するための組織的な取組※は十分に行われていると思いませんか。 ※大学・研究機関等における、研究者が報告や相談を行うための体制の整備や周知等	分 か ら な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 +
科学技術・イノベーションと社会について									
問6-10 (616)	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。								

科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査 2021)
(大学・国研等のマネジメント層_大活用)

調査の趣旨について

この調査は、第6期科学技術・イノベーション基本計画(2021～25年度)期間における、我が国における科学技術やイノベーション創出の状況変化を捉えることを目的としています。NISTEP 定点調査 2021は、5年間継続して実施する調査の第1回目となります。NISTEP 定点調査では、科学技術及びイノベーション創出の状況の中でも、特に国の科学技術予算をもとに実施されている活動に注目します。

調査票は「① 研究人材」、「② 研究環境」、「③ 研究活動及び研究支援」、「④ 産学官連携及び地域」、「⑤ 大学の機能拡張と戦略的経営」、「⑥ 科学技術・イノベーションと社会」の6つのパートから構成され、総質問数は68問(自由記述の質問を含む)です。NISTEP 定点調査の概要については別紙をご覧ください。

第6期科学技術・イノベーション基本計画の詳細についてはこちらをご覧ください。

＜回答要領＞

I. ご連絡先等の確認

次頁にて、ご連絡先等の情報の確認・入力をしていただきます。回答欄にすでに情報が入力されている場合は、その確認・修正を、空欄については入力をしてください。

II. 調査票への回答

ご連絡先等の頁の次頁以降に調査票が表示されます。以下の要領にしたがい、回答してください。

- ① 該当する箇所の○を、1つだけチェックしてください。

② 質問によっては、「実感のある」場合(例えば、具体的状況について知見がある、業務と関係があるので分かる、自分の所属するセクターのことなので分かる)と「実感のない」場合(例えば、業務と関係がないので分からない、自分の所属しないセクターのことなので実情がよく分からない)とがあると思います。「実感のない」場合は「分からない」の○をチェックして下さい。

③ 調査票のサンプル(PDF形式)はこちらからダウンロードできます。

④ 頂いたご回答は、文部科学省科学技術・学術政策研究所及び調査票回収業務を委託している一般社団法人輿論科学協会において厳正に管理します。

⑤ 回答には1時間程度を要しますが、「回答を保存し中断する」を押下することにより、途中で中断し再開することが可能です。

⑥ 依頼文書にて指定しました日までにご回答頂けますように、お願い申し上げます。

⑦ 調査の進展に応じてQ&Aを科学技術・学術政策研究所のホームページに掲載します。質問内容に不明な点などがある場合には、科学技術・学術政策研究所の調査担当ににご連絡下さい。ウェブページの操作方法等に関しては、一般社団法人輿論科学協会にご連絡下さい。

⑧ 調査票へのご記入を紙媒体で行うことを希望される場合は、一般社団法人輿論科学協会の担当へ電子メールにてご連絡ください。紙媒体の調査票を、郵送いたします。

ウェブページの操作方法、紙媒体の調査票の希望等についての問い合わせ先

調査票の内容についてのお問い合わせ

NISTEP 定点調査(大学・国研等のマネジメント層用)

ご連絡先等の確認

ご提供いただいた情報を表示していますが、内容に変更がある場合は修正して下さい。空白の部分については、ご記入をお願いします。なお、本調査のご回答に関して、確認させていただく場合がございます。

ご連絡先等の情報									
お名前 §									
お名前(ひらがな)									
性別	1 ○ 男性	2 ○ 女性	3 ○ 回答しない						
年齢	1 ○ 29 歳以下	2 ○ 30 歳～34 歳	3 ○ 35 歳～39 歳						
	4 ○ 40 歳～44 歳	5 ○ 45 歳～49 歳	6 ○ 50 歳～54 歳						
	7 ○ 55 歳～59 歳	8 ○ 60 歳～64 歳	9 ○ 65 歳以上						
主たる所属組織名 §									
上記の主たる所属組織についてお答えください。									
所属機関区分	1 ○ 大学	2 ○ 大学共同機関	3 ○ 公共研究機関 (資金配分機関も含む)	4 ○ 民間企業					
5 ○ その他									
部署名 §									
役職名 §									
郵便番号									
住所									
電話番号									
電子メールアドレス (アンケートの受領のお知らせをお送りするための、必ずご記入ください。)									
職位	1 ○ 学長等クラス	学長、副学長、理事長、理事など							
	2 ○ 教授、部局長クラス	大学の教授、大学・公的研究機関の部局長、部長など							
	3 ○ 准教授、主任研究員クラス	大学の准教授・講師、主任研究員、室・グループ長など							
	4 ○ 助教、研究員クラス	助教、研究員など							
5 ○ その他									
雇用形態	1 ○ 任期あり	2 ○ 任期なし							

（報告書への謝辞の記載について）

- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際、\$ 印の付いている項目は、ご回答いただいた方への謝辞のために報告書に掲載します。掲載の可否をご選択ください。
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

\$ 印の付いている項目の掲載の可否	1 <input type="radio"/> 掲載可能	2 <input type="radio"/> 掲載不可
--------------------	------------------------------	------------------------------

調査へご協力いただいた方で、ご希望の方には、調査結果の報告書をお送りいたします。ご希望の有無をご記入下さい。

調査報告書の送付	1 <input type="radio"/> 希望する	2 <input type="radio"/> 希望しない
----------	------------------------------	-------------------------------

文部科学省科学技術・学術政策研究所										
NSTEP定員調査(大学・国研等のマニフェスト用 大学用)										
Part I 研究人材										
若手研究者(39歳くらいまでのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)										
問1-01	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、若手研究者(博士課程学	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(101)	(101) 生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
問1-02	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、自主的に研究開発を実施	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(102)	(102) している若手研究者の数は十分だと思いますか。	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
問1-03	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、実績を積んだ若手研究者	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(103)	(103) のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
問1-04	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、若手研究者等が外国で研	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(104)	(104) さんを招く環境(機会の確保、経済的支援、海外経験等)は十分に整備されて	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
研究者を目指す若手人材										
問1-05	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、望ましい能力をもち博士後	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(105)	(105) 期課程を目指す人材の数は、十分だと思いますか。	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
問1-06	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、望ましい能力を持つ人材が	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(106)	(106) 博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
問1-07	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、博士号取得者がアカデミ	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(107)	(107) ヌな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
女性研究者										
問1-08	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究者の多様性の確保と	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(108)	(108) い観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
問1-09	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、より多くの女性研究者が活	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(109)	(109) 躍するためのライフステージに応じた支援等は十分だと思いますか。	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
問1-10	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、より多くの女性研究者が活	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(110)	(110) 躍するための採用・昇進に関する人事システムの工夫は十分だと思いますか。	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
外国人研究者										
問1-11	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、優秀な外国人研究者を受	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(111)	(111) け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
研究者業績評価										
問1-12	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究者の業績評価におい	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(112)	(112) て、論文のみでなく様々な観点(書籍の出版、教育、社会貢献等)からの評価が十分に行わ	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
問1-13	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、業績評価の結果を踏まえた	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(113)	(113) 研究者への知遇(給与への反映、職位・職種の改善、サバイバルの付与等)が十分に行われている、と思いますか。	な	ら	+	+	+	+	+	+	+
大学・公的研究機関における研究人材について										
問1-14	本パートの質問に関連する内容について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。	分	不	1	2	3	4	5	6	+
(114)		な	ら	+	+	+	+	+	+	+

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NSTEP定員調査(大学・国研等のマニフェスト用 大学用)

Part II 研究環境

研究資源

問2-01
(201)

日本の全般的な状況を踏まえ、研究基盤※の状況は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問2-02
(202)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、基礎的経費（機関の内部研究費等）は十分に確保できているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問2-03
(203)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：研究費が研究活動に用いることのできる競争的資金やそれ以外の公募型研究費は十分に確保できているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問2-04
(204)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：研究者の研究時間を確保するための取組（組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタルツールの活用等）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問2-05
(205)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：研究活動が田舎にマネジメントメントするのための取組（組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保、デジタルツールの活用等）は十分に行われているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

研究施設・設備

問2-06
(206)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：研究施設・設備の程度は、創造的・先進的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問2-07
(207)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問2-08
(208)

日本の全般的な状況を踏まえ、大学・大学共同利用機関・公的研究機関が保有する共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度（例：利用の手続き、サポート体制、利用料金等）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

研究活動の変容

問2-09
(209)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：ICT技術に基づく研究方法の変革（自動化、AIの活用、バーチャル空間の活用、データ駆動型研究等）は十分に進んでいるか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問2-10
(210)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：研究交流や教育等におけるリモート化は十分に活用されているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問2-11
(211)

日本の全般的な状況を踏まえ、公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有するための取組※は十分に行われているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問2-12
(212)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：研究データ・研究成果の活用は十分に行われているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

研究環境について

問2-13
(214)

本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお願いします（必須項目ではありません）。

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NSTEP定員調査（大学・国研等のマネジメント層 大学用）

Part III 研究活動及び研究支援

学術研究 基礎研究

問3-01
(301)

日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の研究者が、内発的な動機に基づき新たな課題の探索・挑戦的な研究を行うための環境※は、十分に整備されているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問3-02
(302)

日本の全般的な状況を踏まえ、我が国における基礎研究の多様性は、十分に確保されているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問3-03
(303)

日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問3-04
(304)

日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の研究の成果はイノベーションに十分に繋がっているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

政府の研究費マネジメント

問3-05
(305)

日本の全般的な状況を踏まえ、資金配分機関（JSPS・JST・AMED・NEDO等）は、挑戦的な研究の支援や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問3-06
(306)

日本の全般的な状況を踏まえ、専らある中堅以上の研究者が安定的かつ十分に研究費を確保できるための取組は十分に行われているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問3-07
(307)

日本の全般的な状況を踏まえ、政府の公募型研究費の利用のしやすさ（金額が適切である、柔軟に使用可能である、期間が確保されている等）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問3-08
(308)

日本の全般的な状況を踏まえ、政府の公募型研究費の中間・事後評価の内容・頻度は、十分に適切なものだと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問3-09
(309)

日本の全般的な状況を踏まえ、研究プロジェクト評価の視点の多様化※は十分に進展しているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問3-10
(310)

本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお願いします（必須項目ではありません）。

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NSTEP定員調査（大学・国研等のマネジメント層 大学用）

Part IV 産学官連携及び地域

知識に基づいた価値創出

問4-01
(401)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：民間企業との連携（例：共同研究、共同開発）は十分に進んでいるか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問4-02
(402)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：民間企業との連携（例：共同研究、共同開発）は十分に進んでいるか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問4-03
(403)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：ベンチャー企業との連携（例：共同研究、共同開発）は十分に進んでいるか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

問4-04
(404)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：民間企業との間の人材交流（例：共同研究、共同開発）は十分に進んでいるか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

知識マネジメント

問4-05
(405)

あなたの所属する大学や研究機関全体における状況（例：研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメント（知的財産の権利化の判断、権利化後のライセンスの判断等）は十分に機能しているか、）は十分だと思いますか。

十分

やや

不十分

1

2

3

4

5

6

+

233

質問書2

質問書3

問4-06 (406)	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(試作品開発・ビジネスプラン策定等)のための資金が十分に確保されていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
地域創生										
問4-07 (407)	あなたの所属する大学や研究機関は、地域創生に資する人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
問4-08 (408)	あなたの所属する大学や研究機関は、地域創生に資する研究やイノベーションに積極的に取り組んでいると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
科学技術イノベーション人材の育成										
問4-09 (409)	あなたの所属する大学や研究機関は、社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者の育成を十分に行っている)と思っていますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
問4-10 (410)	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、熟練を継承する意図を持って人材(起業家精神を持つ人材等)を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
産学連携及び地域について										
問4-11 (411)	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。									

文部科学省科学技術・学術政策研究所 NSTEP定員調査(大学・国研等のマセジメント層(大学用))										
Part V 大学の機能拡張と戦略的経営										
大学経営										
問5-01 (501)	あなたの所属する大学は、自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
問5-02 (502)	あなたの所属する大学は、自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めたいための取組(学内組織の見直しや研究資金の適切な配分、大学のブランディング等)を十分に行っていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
問5-03 (503)	あなたの所属する大学は、多様な財源(企業からの共同研究資金、寄附金、ESG投資・インバウンド投資等)を確保するための取組を十分に行っていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
大学の機能拡張										
問5-04 (504)	日本の全般的な状況を踏まえ、大学は、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、新たな社会改革を牽引することを目的とした取組を十分に行っていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
問5-05 (505)	日本の全般的な状況を踏まえ、柔軟な大学経営を行うための制度整備※は十分だと思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
※ 国立大学法人の学生定員の変更・授業料設定の弾力化、組織の再編手続きの簡素化等										
大学の機能拡張と戦略的経営について										
問5-06 (506)	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。									

Part VI 科学技術・イノベーションと社会										
社会との関係										
問6-01 (601)	日本の全般的な状況を踏まえ、研究コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションについての国民の理解を促進する活動に、十分に取り組んでいると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
問6-02 (602)	日本の全般的な状況を踏まえ、研究コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、市民等の多様な主体と共創した研究活動を行うことに、十分に取り組んでいると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
問6-03 (603)	日本の全般的な状況を踏まえ、研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの研究の社会的な意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
「総会知」の活用										
問6-04 (604)	日本の全般的な状況を踏まえ、社会的課題に基づいた研究課題の設定に際し、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然科学の協働も含む)は十分に行われていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
問6-05 (605)	日本の全般的な状況を踏まえ、社会的課題の解決を目的とした研究開発の取組に際し、異分野の連携による取組(人文・社会科学と自然科学の連携も含む)が十分に行われていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
イノベーションシステムの構築										
問6-06 (607)	日本の全般的な状況を踏まえ、科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備、情報・ノウハウの提供等)は十分だと思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
問6-07 (608)	日本の全般的な状況を踏まえ、最先端技術の実証実験を行うことのできる場(スーパーベンチ、スマートシティ等)が十分に拡大していると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
オープンイノベーションの推進										
問6-08 (610)	日本の全般的な状況を踏まえ、オープンイノベーション観点の整備に向けた産学官の取組は十分に行われていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
問6-09 (611)	日本の全般的な状況を踏まえ、産学官が連携して、研究開発の成果に基づいた標準化(フォーマット標準・データフォーマット標準・デジタール標準等)を進めるような体制の整備が十分に行われていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
国際連携										
問6-10 (612)	日本の全般的な状況を踏まえ、科学技術における国際連携(国際的な人的ネットワークの構築、国際共同研究等)が十分に行われていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
問6-11 (613)	日本の全般的な状況を踏まえ、国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度・研究資金の利用ルール、知財権の取扱いのルール等は、国際的な慣行に照らして十分に適切であると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
研究インテグリティ										
問6-12 (614)	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究者は、研究活動の国際化に伴って生じる利益相反・買収相反のリスク要因※に対して、十分な意識を持っていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
※ 利益相反のリスク要因：外国から研究資金や施設、設備等の支援を受け入れること等 買収相反のリスク要因：外国機関の身分を保持すること等										
問6-13 (615)	あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を踏まえ、研究活動の国際化に伴って生じる、利益相反・買収相反のリスクに対応するための組織的な取組※は十分に行われていると思いますか。	分 な い	不 分	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	6 0	+
※ 大学・研究機関等における、研究者が報告や相談を行うための体制の整備や周知等										
科学技術・イノベーションと社会について										
問6-14 (616)	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。									

科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査 2021)
(俯瞰的な視点を持つ者用)

調査の趣旨について

この調査は、第6期科学技術・イノベーション基本計画(2021～25年度)期間における、我が国における科学技術やイノベーション創出の状況変化を捉えることを目的としています。NISTEP 定点調査 2021は、5年間継続して実施する調査の第1回目となります。NISTEP 定点調査では、科学技術及びイノベーション創出の状況の中でも、特に国の科学技術予算をもとに実施されている活動に注目します。

調査票は「① 研究人材」、「② 研究環境」、「③ 研究活動及び研究支援」、「④ 産学官連携及び地域」、「⑤ 大学の機能拡張と戦略的経営」、「⑥ 科学技術・イノベーションと社会」の6つのパートから構成され、総質問数は47問(自由記述の質問を含む)です。NISTEP 定点調査の概要については別紙をご覧ください。

第6期科学技術・イノベーション基本計画の詳細についてはこちらをご覧ください。

＜回答要領＞

I. ご連絡先等の確認

次頁にて、ご連絡先等の情報の確認・入力をしていただきます。回答欄にすでに情報が入力されている場合は、その確認・修正を、空欄については入力をしてください。

II. 調査票への回答

ご連絡先等の頁の次頁以降に調査票が表示されます。以下の要領にしたがい、回答してください。

(1) 該当する箇所の○を、1つだけチェックしてください。

(2) 質問によっては、「実感のある」場合(例えば、「具体的状況について知見がある、業務と関係があるので分かる、自分の所属するセクターのことなので分かる」)場合(例えば、「業務と関係がないので分からない、自分の所属しないセクターのことなので実情がよく分からない」とがあると思います。「実感のない」場合は「分からない」の○をチェックして下さい。

(3) 調査票のサンプル(PDF形式)はこちらからダウンロードできます。

(4) 頂いたご回答は、文部科学省科学技術・学術政策研究所及び調査票回収業務を委託している一般社団法人輿論科学協会において厳正に管理します。

(5) 回答には1時間程度を要しますが、「回答を保存し中断する」を押下することにより、途中で中断し再開することが可能です。

(6) 依頼文書にて指定しました日までにご回答頂けますように、お願い申し上げます。

(7) 調査の進展に応じてQ&Aを科学技術・学術政策研究所のホームページに掲載します。質問内容に不明な点などがある場合には、科学技術・学術政策研究所の調査担当に、にご連絡下さい。ウェブページの操作方法等に関しては、一般社団法人輿論科学協会にご連絡下さい。

(8) 調査票へのご記入を紙媒体で行うことを希望される場合は、一般社団法人輿論科学協会の担当へ電子メールにてご連絡ください。紙媒体の調査票を、郵送にてお送りいたします。

ウェブページの操作方法、紙媒体の調査票の希望等についての問い合わせ先

調査票の内容についてのお問い合わせ

NISTEP 定点調査 (俯瞰的な視点を持つ者用)
ご連絡先等の確認

ご提供いただいた情報を表示していますが、内容に変更がある場合は修正して下さい。空白の部分については、ご記入をお願いします。なお、本調査のご回答に関して、確認させていただく場合がございます。

ご連絡先等の情報									
お名前 §									
お名前(ひらがな)									
性別	1 ○ 男性	2 ○ 女性	3 ○ 回答しない						
年齢	1 ○ 29 歳以下	2 ○ 30 歳～34 歳	3 ○ 35 歳～39 歳						
	4 ○ 40 歳～44 歳	5 ○ 45 歳～49 歳	6 ○ 50 歳～54 歳						
	7 ○ 55 歳～59 歳	8 ○ 60 歳～64 歳	9 ○ 65 歳以上						
主たる所属組織名 §									
上記の主たる所属組織についてお答えください。									
所属機関区分	1 ○ 大学	2 ○ 大学共同利用機関	3 ○ 公共研究機関(資金配分機関も含む)	4 ○ 民間企業					
5 ○ その他									
部署名 §									
役職名 §									
郵便番号									
住所									
電話番号									
電子メールアドレス (アンケートの受領のお知らせをお送りするための、必ずご記入ください)									
職位 (例示は参考です。あなただけの所属する組織の立場を精まえて選択ください。)	1 ○ 学長等クラス	学長、副学長、理事長、理事など							
	2 ○ 教授、部局長クラス	大学の教授、大学・公的研究機関の部局長、部長など							
	3 ○ 准教授、主任研究員クラス	大学の准教授・講師、主任研究員、室・グループ長など							
	4 ○ 助教、研究員クラス	助教、研究員など							
5 ○ その他									
雇用形態	1 ○ 任期あり	2 ○ 任期なし							

- 〈報告書への謝辞の記載について〉
- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際、\$印の付いている項目は、ご回答いただいた方への謝辞のために報告書に掲載します。掲載の可否をご選択ください。
 - なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

\$印の付いている項目の掲載の可否	1 <input type="radio"/> 掲載可能	2 <input checked="" type="radio"/> 掲載不可
-------------------	------------------------------	---

調査へご協力いただいた方で、ご希望の方には、調査結果の報告書をお送りいたします。ご希望の有無をご記入下さい。

調査報告書の送付	1 <input type="radio"/> 希望する	2 <input checked="" type="radio"/> 希望しない
----------	------------------------------	--

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NSTEP定点調査(俯瞰的な視点を持つ有用)

Part I 研究人材

若手研究者(39歳くらいまでのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)

問1-01

日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、若手研究者(博士課程学生は除く)(01)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。

分

な

い

不

分

6

0

+

1

2

3

4

5

6

+

問1-02

日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、若手研究者等が外国で研さんを積みむ環境(機会の確保、経済的支援、海外経歴に対する評価等)は十分に整備されていると思いますか。

分

な

い

不

分

6

0

+

1

2

3

4

5

6

+

研究者を目指す若手人材

問1-03

日本の大学の全般的な状況を踏まえ、望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指す(106)ための環境の整備は十分だと思いますか。

分

な

い

不

分

6

0

+

1

2

3

4

5

6

+

問1-04

日本の大学の全般的な状況を踏まえ、博士身取役者がアカデミックな研究職以外の進路も(107)含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。

分

な

い

不

分

6

0

+

1

2

3

4

5

6

+

女性研究者

問1-05

日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、より多くの女性研究者が活躍するた(109)めのライフステージに応じた支援等は十分だと思いますか。

分

な

い

不

分

6

0

+

1

2

3

4

5

6

+

大学・公的研究機関における研究人材について

問1-06

本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。(114)

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NSTEP定点調査(俯瞰的な視点を持つ有用)

Part II 研究環境

研究資源

問2-01

日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、研究開発にかかわる基本的活動を(202)実施する上で、基盤的施設(機関の内部研究費等)は十分に確保できていると思いますか。

分

な

い

不

分

6

0

+

1

2

3

4

5

6

+

問2-02

日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、研究者が研究活動に用いること(203)のできる競争的資金やそれ以外の公募型研究費は十分に確保できていると思いますか。

分

な

い

不

分

6

0

+

1

2

3

4

5

6

+

研究活動の受容

問2-03

日本の全般的な状況を踏まえ、公的研究資金を用いた研究データ・研究成果を公開・共有(211)するための取組※は十分に行われていると思いますか。

分

な

い

不

分

6

0

+

1

2

3

4

5

6

+

※機関におけるデータポリシーの策定、データポリシーの構築・活用、データ・成果の公開支援等

問2-04

日本の全般的な状況を踏まえ、公開・共有された研究データ・研究成果の利活用は十分に(212)行われていると思いますか。

分

な

い

不

分

6

0

+

1

2

3

4

5

6

+

研究活動について

問2-05

本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。(214)

属性2

質問票1

236

文部科学省科学技術・学術政策研究所 NSTEP定点調査(俯瞰的な視点を持つ者用) Part III 研究活動及び研究支援												
学術研究・基礎研究												
問4-01	日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の研究者が、内裏的な動機に基づき新たな課題の	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(301)	探索・挑戦的な研究を行うための環境※は、十分に整備されていると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
※ 科学研究費助成事業、その他の財源を通じて、探索・挑戦的な研究を奨励する気運等												
問4-02	日本の全般的な状況を踏まえ、我が国における基礎研究の多様性は、十分に確保されて	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(302)	いると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
問4-03	日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(303)	分に生み出されていると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
問4-04	日本の全般的な状況を踏まえ、我が国の研究の成果はイノベーションに十分に繋がって	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(304)	いると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
政府の研究費マネジメント												
問4-05	日本の全般的な状況を踏まえ、資金配分機関(SPS・JST・AMED・NEDO等)は、挑戦的な研	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(305)	究の支援や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に際した機能を十分に果たしている	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
	と思いますか。											
問4-06	日本の全般的な状況を踏まえ、研究プロジェクト評価の視点の多様化※は十分に進展して	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(306)	いると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
※ 挑戦的な取組、当初想定されていなかった成果、経済・社会的効果等												
研究活動及び研究支援について												
問4-07	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(310)		な	分	分	分	分	分	分	分	分		
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NSTEP定点調査(俯瞰的な視点を持つ者用) Part IV 産学官連携及び地域												
知識に基づいた価値創出												
問4-01	日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、民間企業と組織的な連携を行った	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(401)	めの取組が十分に行われていると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
問4-02	日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、ベンチャー企業の設立や事業展開	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(403)	を通じて、知識移転や新たな価値の創出は十分に行われていると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
問4-03	日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、民間企業との間の人材流動や交流	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(404)	(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、十分に行われていると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
地域創生												
問4-04	日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、地域創生に資する人材の育成に積	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(407)	極的に取り組んでいると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		

問4-05	日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、地域創生に資する研究やイノベー	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(408)	ションの創出に積極的に取り組んでいると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
科学技術イノベーション人材の育成												
問4-06	日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、社会や産業の変化に応じた研究開	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(409)	発人材(研究者や技術者)の育成を十分にしていると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
問4-07	日本の大学や公的研究機関の全般的な状況を踏まえ、挑戦を果とする意識を持った人材	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(410)	(起業家精神を持つ人材等)を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
産学官連携及び地域について												
問4-08	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(411)		な	分	分	分	分	分	分	分	分		
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NSTEP定点調査(俯瞰的な視点を持つ者用) Part V 大学の機能拡張と戦略的経営												
大学経営												
問4-01	日本の大学は、自らの個性や特色を生かし、自己改革を進めていくための取組(学内組織	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(502)	の見直しや研究資金の適切な配分、大学のブランディング等)を十分にしていると思いま	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
	すか。											
問4-02	日本の大学は、多様な財源(企業からの共同研究資金、寄付金、ESG投資・インパクト投資	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(503)	等)を確保するための取組を十分にしていると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
大学の機能拡張												
問4-03	日本の全般的な状況を踏まえ、大学は、多様なステークホルダーとの対話・共創を通じて、	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(504)	新たな社会変革を牽引することを目的とした取組を十分にしていると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
問4-04	日本の全般的な状況を踏まえ、柔軟な大学経営を行うための制度整備※は十分だと思いま	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(505)	すか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
※ 国立大学法人の学生定員の変更、授業料徴収の弾力化、組織の再編手続きの簡素化等												
大学の機能拡張と戦略的経営について												
問4-05	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(506)		な	分	分	分	分	分	分	分	分		
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NSTEP定点調査(俯瞰的な視点を持つ者用) Part VI 科学技術・イノベーションと社会												
社会との関係												
問4-01	日本の全般的な状況を踏まえ、研究・コミュニティ(学会等)は、科学技術・イノベーションにつ	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(601)	いての国民の理解を促進する活動に、十分に取組んでいると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		
問4-02	日本の全般的な状況を踏まえ、研究・コミュニティ(学会等)は、地方公共団体、NPO/NGO、	分	不	1	2	3	4	5	6	+		
(602)	市民等の多様な主体と共創し研究活動を行うことに、十分に取組んでいると思いますか。	な	分	分	分	分	分	分	分	分		

問6-03 (603)	日本の全般的な状況を踏まえ、研究者は、自らの研究と社会的課題(少子高齢化、気候変動、感染症等)との関係性や、自らの研究の社会的な意義・価値を十分に考慮しつつ、研究に取り組んでいると思いますか。	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
「総合知」の活用										
問6-04 (604)	日本の全般的な状況を踏まえ、社会的課題に基づいた研究課題の設定に際し、異分野が協働する取組(人文・社会科学と自然科学の協働も含む)は十分に行われていると思いますか。	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
問6-05 (605)	日本の全般的な状況を踏まえ、社会的課題の解決を目的とした研究開発の実施に際し、異分野の連携による取組(人文・社会科学と自然科学の連携も含む)が十分に行われていると思いますか。	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
イノベーションシステムの構築										
問6-06 (606)	日本の全般的な状況を踏まえ、イノベーションを促進するために、制度の充実等(規制の導 入や緩和を含む)の手段が、十分に活用されていると思いますか。	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
問6-07 (607)	日本の全般的な状況を踏まえ、科学技術をもとにしたベンチャーの起業・経営への支援(リ スクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備、情報・ノウハウの提供等)は十分だ と思いますか。	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
問6-08 (608)	日本の全般的な状況を踏まえ、最先端技術の検証実験を行うことのできる場(スーパーシ ティ、スマートシティ等)が十分に拡大していると思いますか。	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
問6-09 (609)	日本の全般的な状況を踏まえ、国は金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通 じて、企業の研究開発投資の促進を十分に行うことができていると思いますか。	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
オープンイノベーションの推進										
問6-10 (610)	日本の全般的な状況を踏まえ、オープンイノベーション観点に向けた産学官の取組 (610)は十分に行われていると思いますか。	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
問6-11 (611)	日本の全般的な状況を踏まえ、産学官が連携して、研究開発の成果に基づいた標準化 (611)(フォーラム標準・デファクト標準・デジュール標準等)を進めるような体制の整備が十分に行 われていると思いますか。	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
国際連携										
問6-12 (612)	日本の全般的な状況を踏まえ、科学技術における国際連携(国際的な人的ネットワークの (612)構築、国際共同研究等)が十分に行われていると思いますか。	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
問6-13 (613)	日本の全般的な状況を踏まえ、国際共同研究を推進するにあたり、日本の制度(研究資金 (613)の利用ルール、知財権の取扱いのルール等)は、国際的な慣行に照らして十分に適切であ ると思いますか。	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
研究インテグリティ										
問6-14 (614)	日本の大学や公的機関の全般的な状況を踏まえ、研究者は、研究活動の国際化に (614)伴って生じる利益相反・責務相反のリスク要因※に対して、十分な意識を持っていると思 いますか。 ※利益相反のリスク要因:外国から研究資金や施設・設備等の支援を受け入れること等 責務相反のリスク要因:外国機関の身分を保有すること等	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
問6-15 (615)	日本の大学や公的機関の全般的な状況を踏まえ、研究活動の国際化に伴って生じ (615)る、利益相反・責務相反のリスクに対処するための組織的な取組※は十分に行われていると 思いますか。 ※大学・研究機関等における、研究者が報告や相談を行うための体制の整備や周知等	分 な ら い	不 分	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	+
科学技術・イノベーションと社会について										
問6-16 (616)	本パートの質問に関連する内容について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。									

謝辞（敬称略、氏名の五十音順）

NISTEP 定点調査の実施に当たって、貴重な時間を割いて調査にご協力くださった研究者および有識者のみなさまに深く感謝申し上げます。回答者の中で、謝辞への掲載をご承諾いただいたみなさまのお名前を以下に掲載いたします。

所属等	氏名
富山大学 工学部 応用化学コース 教授	會澤 宣一
大阪府立大学 理学系研究科 教授	会沢 成彦
北海道医療大学 歯学部 教授	會田 英紀
広島大学 学術・社会連携室 学長特命補佐	相田 美砂子
藤田医科大学 保健衛生学部 助教	栗飯原 けい子
横浜市立大学 学長	相原 道子
京都大学 大学院工学研究科航空宇宙工学専攻 准教授	青井 伸也
神戸大学 大学院科学技術イノベーション研究科 教授	青井 貴之
建築構造技術研究所 代表社員	青木 孝義
巴川製紙所 iCasカンパニー 開発本部 開発本部副本部長	青木 信之
東京女子医科大学 看護学部 教授	青木 雅子
鹿児島大学 大学院理工学研究科 工学専攻 教授	青野 祐美
大日精化工業 技術機構 常務執行役員	青柳 太洋
長崎大学 原爆後障害医療研究所 准教授	赤澤 祐子
自然科学研究機構 基礎生物学研究所 所長	阿形 清和
京都大学 霊長類研究所（ウイルス・再生医科学研究所：兼任） 教授	明里 宏文
量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学部門 高崎量子応用研究所 先端機能材料研究部 主任研究員	秋葉 圭一郎
東北大学 大学院理学研究科 教授	秋山 正幸
東北大学 大学院薬学研究科 教授	浅井 禎吾
株式会社ベンチャー・アカデミア 代表取締役	朝倉 祝治
富山県立大学 事務局次長・経営企画課長	朝倉 正
名古屋大学 農学国際教育研究センター 名誉教授	浅沼 修一
人間文化研究機構 国立国語研究所 コーパス開発センター 教授	浅原 正幸
東京大学 大学院工学系研究科 教授	浅間 一
海上・港湾・航空技術研究所 海上技術安全研究所 環境・動力系 環境影響評価研究グループ 上席研究員	浅見 光史
株式会社Atomis 代表取締役CEO	浅利 大介
株式会社INCJ ベンチャー・グロース投資グループ 共同グループ長	芦田 耕一
東洋大学 国際学部国際地域学科 教授	芦野 俊宏
東京大学 生産技術研究所 教授	芦原 聡
神戸大学 バイオシグナル総合研究センター 助教	足立 直子
摂南大学 看護学部 講師	足立 安正
慶應義塾大学 常任理事（研究担当）	天谷 雅行
酪農学園大学 農食環境学群 教授	天野 朋子
未来材料・システム研究所 教授	天野 浩
人間文化研究機構 国立歴史民俗博物館 研究部 特任准教授	天野 真志
日本原子力研究開発機構 役員 監事	天野 玲子
高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 副所長	雨宮 健太
金沢大学 ナノ生命科学研究所 准教授	新井 敏
慶應義塾大学 理工学部生命情報学科 教授	荒井 緑
金沢大学 医薬保健研究域保健学系 助教	荒磯 裕平
学習院大学 学長	荒川 一郎
熊本大学 大学院生命科学研究部 助教	荒木 智
京都大学 大学院生命科学研究科 統合生命科学専攻環境応答制御学講座分子代謝制御学分野 教授	荒木 崇
大阪大学 レーザー科学研究所核融合プラズマ科学グループ 講師	有川 安信
九州大学 大学院農学研究院 教授	有澤 美枝子
神戸大学 文学部 助教	有澤 知世
情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 教授	有田 正規
福岡大学 医学部 教授	有馬 久富

所属等	氏名
横浜国立大学 大学院都市イノベーション研究院 特任准教授	有吉 亮
大阪大学 経営企画オフィス オフィス長	栗津 邦男
東北大学 生命科学研究科 助教	安齋 賢
東洋大学 法学部 法律学科 教授	安藤 和宏
サンノブコ研究本部 第1研究部 部長	安藤 毅
株式会社村田製作所 技術・事業開発本部事業インキュベーションセンター 執行役員；センター長	安藤 正道
芝浦工業大学 工学部 情報通信工学科 助教	李 ひよん
東邦大学 薬学部 助教	飯坂 洋平
千葉大学 理学部 助教	飯田 圭介
人間文化研究機構 国立民族学博物館 学術資源研究開発センター 教授	飯田 卓
品川リフラクトリーズ株式会社 技術研究所 所長	飯田 正和
豊田中央研究所 量子デバイス研究領域 シニアフェロー	飯塚 英男
山形大学 理事；副学長	飯塚 博
北里大学 医療衛生学部 保健衛生学科公衆衛生学 講師	飯塚 佳子
茨城大学 理学部 准教授	飯沼 裕美
北海道大学 大学院歯学研究院 口腔病態学分野薬理学教室 教授	飯村 忠浩
東京大学 大学院医学系研究科 健康科学・看護学専攻 高齢者在宅長期ケア看護学分野 准教授	五十嵐 歩
海洋研究開発機構 付加価値情報創生部門 副主任研究員	五十嵐 弘道
明治大学 総合数理学部 専任准教授	五十嵐 悠紀
岡山大学 大学院医歯薬学総合研究科 口腔形態学 准教授	池亀 美華
九州大学 総合理工学研究院環境理工学部門熱環境工学 准教授	池谷 直樹
筑波大学 副学長（企画評価・広報担当）	池田 潤
物質・材料研究機構 機能性材料研究拠点 主任研究員	池田 太一
宇都宮大学 学長	池田 宰
株式会社SUMCO 技術本部 常務執行役員	池田 直紀
近畿大学 理工学部 助教	池田 裕子
九州大学 生体防御医学研究所 教授	池田 史代
福岡工業大学 情報工学部 情報通信工学科 准教授	池田 誠
立命館大学 国際関係学部 教授	池田 淑子
北海道大学 獣医学部・大学院獣医学研究院 教授	池中 良徳
九州大学 大学院システム情報科学研究院 教授	池上 浩
九州大学 大学院理学院生物科学部門情報生物学 教授	池ノ内 順一
量子科学技術研究開発機構 量子エネルギー部門 那珂研究所 トカマクスシステム技術開発部 JT-60システム統合グループ グループリーダー・上席研究員	諫山 明彦
慶應義塾大学 文学部 教授	伊澤 栄一
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 准教授	石井 裕剛
日本労働組合総連合会 副事務局長	石上 千博
森林研究・整備機構 森林総合研究所 木材改質研究領域 領域長	石川 敦子
名古屋工業大学 工学部 教授	石川 有香
熊本大学 発生医学研究所 教授	石黒 啓一郎
東京大学 大学院理学系研究科物理学専攻素粒子物理学講座 助教	石田 明
岩手医科大学 医学部 外科学講座 助教	石田 和茂
神戸大学 大学院工学研究科 応用科学専攻 教授	石田 謙司
東京女子医科大学 医学部 顕微解剖形態形成分野 教授	石津 綾子
北海道大学発ベンチャー・シーズテック株式会社（主務：北海道大学電子科学研究所・教授） R&D部門 取締役CTO	石橋 晃
九州大学 総長	石橋 達朗
鳥取大学 農学部 教授	石原 亨
埼玉医科大学 産科婦人科学 教授	石原 理
福岡工業大学 情報工学部 情報工学科 教授	石原 真紀夫
熊本大学医学部 国際先端医学研究機構（IRCMS）消化器がん生物学 特任准教授	石本 崇胤
人間文化研究機構 国立国語研究所 コーパス開発センター 特任助教	石本 祐一
千葉大学 真菌医学研究センター 教授	石和田 稔彦
北海道医療大学 薬学部 教授	泉 剛
立命館大学 情報理工学部 准教授	泉 朋子
埼玉医科大学 医学部 総合医療センター内分泌・糖尿病内科 教授	泉田 欣彦
東京電機大学 システムデザイン工学部 教授	伊勢 史郎
東京医科歯科大学 医歯学総合研究科 教授	井関 祥子
慶應義塾大学 大学院法務研究科 教授	磯部 哲
九州大学 医学部 医学研究院 教授	磯部 紀子
新潟大学 歯学部 准教授	依田 浩子

所属等	氏名
東京理科大学 先進工学部電子システム工学科 教授	伊丹 誠
大阪大学 蛋白質研究所 助教	市川 彩花
千葉大学 大学院医学研究院 泌尿器科学 教授	市川 智彦
神戸学院大学 研究支援センター 研究支援センター所長	市川 秀喜
ブレインビジョン株式会社 代表取締役	市川 道教
大分大学 理工学部 創生工学科電気電子コース 准教授	市来 龍大
理化学研究所 バイオリソース研究センター チームリーダー	市橋 泰範
名古屋大学 大学院工学研究科航空宇宙工学専攻 助教	市原 大輔
筑波大学 図書館情報メディア系 教授	逸村 裕
東京歯科大学 学長	井出 吉信
株式会社エイシング 取締役会 代表取締役CEO	出澤 純一
九州大学 大学院工学研究院エネルギー量子工学部門 教授	出光 一哉
慶應義塾大学 塾長	伊藤 公平
東北大学 大学院医学研究科 特任助教	伊藤 大亮
東京大学 大学院医学系研究科 疾患生命工学センター医療材料・機器工学部門 教授	伊藤 大知
和歌山大学 学長	伊東 千尋
神戸大学 バイオシグナル総合研究センター 教授	伊藤 俊樹
日本大学 生物資源科学部 専任講師	伊藤 紘子
三重大学 学長	伊藤 正明
東北大学 研究推進部 部長	伊藤 保春
アサヒグループホールディングス 日本統括本部 執行役員	伊藤 義訓
滋賀県立大学 人間看護学部 教授	糸島 陽子
摂南大学 看護学部 教授	稲垣 美紀
宮崎大学 工学部 工学科応用物質化学プログラム 助教	稲田 飛鳥
京都大学 大学院医学研究科 人間健康科学系専攻先端作業療法学講座 教授	稲富 宏之
東京工業大学 環境・社会理工学院 融合理工学系 准教授	因幡 和晃
九州大学 大学院システム情報科学研究院 電気システム工学部門 助教	稲葉 優文
明治大学 総合数理学部 研究担当副学長	乾 孝治
北海道大学 大学院歯学研究院 口腔機能学分野口腔生理学教室 准教授	乾 賢
神戸大学 バイオシグナル総合研究センター 准教授	乾 秀之
人間文化研究機構 国立国語研究所 IR推進室 特任専門職員	井上 雄介
東北大学 ニュートリノ科学研究センター センター長；教授	井上 邦雄
山梨大学 大学院総合研究部工学域基礎教育センター 准教授	井上 久美
香川大学 創造工学部 機械システム工学領域 講師	井上 恒
大阪工業大学 学長	井上 晋
帯広畜産大学 理事；副学長	井上 昇
甲南大学 文学部 教授	井野瀬 久美恵
熊本学園大学 商学部 准教授	猪股 健太郎
慶應義塾大学 経済学部 教授	井深 陽子
東海大学 農学部 講師	今井 早希
東京農工大学 研究・財務戦略部 部長	今井 賢
名古屋市立大学 理事；副学長（研究・産学官イノベーション）	今泉 祐治
奈良女子大学 学長	今岡 春樹
高知大学 自然科学系 准教授	今城 雅之
東芝デジタルソリューションズ株式会社 ソフトウェアシステム技術開発センター ゼネラルマネジャー	今村 大輔
京都大学 iPS細胞研究所 助教	入口 翔一
東京工科大学 工学部 助教	入谷 康平
東京農業大学 農生命科学研究部 事務部長	岩井 慎一
防災科学技術研究所 基礎研究部門 マルチハザードリスク評価研究部門 主任研究員	岩城 麻子
国立環境研究所 連携推進部 部長	岩崎 一弘
大阪市立大学 大学院理学研究科 数物系専攻 准教授	岩崎 昌子
名古屋市立大学 医学部新生児・小児医学分野 准教授	岩田 啓介
神戸大学 海事科学部 助教	岩田 高志
長崎大学 大学院医歯薬学総合研究科 教授	岩田 修永
高知工科大学 研究本部長	岩田 誠
東京大学 医学部附属病院 糖尿病・代謝内科 准教授	岩部 真人
金沢医科大学 副学長	岩淵 邦芳
東京大学 先端科学技術研究センター 極小デバイス理工学分野 教授	岩本 敏
理化学研究所 創発物性科学研究センター チームリーダー	于 秀珍
神戸大学 保健学研究科 准教授	上杉 裕子
日産オートモーティブテクノロジー 総務・人事部総務グループ 主担	上田 和彦
京都大学 防災研究所 助教	上田 恭平

所属等	氏名
甲南大学 理工学部 生物学科 准教授	上田 晴子
東京医科歯科大学 難治疾患研究所 ゲノム機能多様性分野 助教	上田 真保子
名古屋大学 大学院多元数理科学研究科 教授	植田 好道
神奈川大学 工学部物質生命化学科 教授	上田 渉
島根大学 生物資源科学部 助教	上野 和広
東北大学 東北アジア研究センター 准教授	上野 稔弘
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 政策研究事業本部 経済政策部 主任研究員	上野 裕子
人間文化研究機構 国立民族学博物館 人類文明誌研究部 准教授	上羽 陽子
千葉大学 大学院薬学研究院 教授	上原 知也
北海道大学 大学院先端生命科学研究院 准教授	上原 亮太
九州大学 大学院人文科学研究院 教授	上山 あゆみ
自然科学研究機構 分子科学研究所 教授	魚住 泰広
高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 講師	宇佐美 徳子
北海道大学 大学院水産科学研究院 育種生物学分野 助教	宇治 利樹
新潟大学 学長	牛木 辰男
静岡大学 理学部 生物科学科 教授	丑丸 敬史
国立がん研究センター 研究支援センター 研究管理部 部長	後澤 乃扶子
富山大学 薬学部 准教授	歌 大介
人間文化研究機構 国立歴史民俗博物館 研究部 教授	内田 順子
株式会社リアムコンパクト(九大発ベンチャー) 風力発電開発部 取締役(技術開発担当)；准教授(九大での役職)	内田 孝紀
広島大学 歯学部 准教授	内部 健太
久留米大学 学長	内村 直尚
三重大学 工学研究科 准教授	宇野 貴浩
東京農工大学 工学部 知能情報システム工学科 教授	宇野 良子
国立成育医療研究センター 研究所 研究所長	梅澤 明弘
大阪大学 接合科学研究所 複合化機構学分野 准教授	梅田 純子
長岡技術科学大学 理事；副学長	梅田 実
東北大学 大学院生命科学研究科 助教	梅津 大輝
京都大学 大学院農学研究科生物資源経済学専攻 教授	梅津 千恵子
横浜国立大学 学長	梅原 出
大阪大学 核物理研究センター 准教授	梅原 さおり
岩崎電気 照明事業部 執行役員	漆原 嗣
城西大学 理学部化学科 准教授	宇和田 貴之
徳島大学 理工学部 准教授	上手 洋子
大阪大学 大学院言語文化研究科 助教	江口 清子
土木研究所 構造物メンテナンス研究センター 橋梁構造研究グループ 研究員	江口 康平
東京大学 大学院情報理工学系研究科 教授	江崎 浩
情報・システム研究機構 国立極地研究所 宙空間研究グループ 助教	江尻 省
明治薬科大学 学長	越前 宏俊
一橋大学 経営管理研究科／イノベーション研究センター 教授	江藤 学
東京大学 大学院工学系研究科 教授	榎 学
長崎国際大学 薬学部 講師	榎本 彩乃
名古屋工業大学 理事(研究企画, 評価, 財政基盤強化企画担当)・副学長・リサーチ・アドミニストレーション室長	江龍 修
東北大学 工学研究科・国際集積エレクトロニクス研究開発センター・電気通信研究所 教授・センター長・教授	遠藤 哲郎
理化学研究所 バイオリソース研究センター 微生物材料開発室 研究員	遠藤 力也
九州工業大学 学長	尾家 祐二
コルグ 技術開発部 執行役員	大石 耕史
名古屋大学 大学院多元数理科学研究科 助教	大内 元気
慶應義塾大学 政策・メディア研究科 教授	仰木 裕嗣
杏林大学 研究推進センター 研究推進センター長	大木 紫
大阪大学 大学院情報科学研究科マルチメディア工学専攻 准教授	大倉 史生
麻布大学 生命・環境科学部 准教授	大河内 由美子
鳥取大学 医学部 保健学科看護学専攻母性・小児家族看護学講座 助教	大島 麻美
量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学部門 高崎量子応用研究所先端機能材料研究部 部長	大島 武
千葉大学 教育学部 助教	大嶋 竜午
東北大学 大学院医学系研究科 副学長、教授	大隅 典子
兵庫県立大学 学長	太田 勲
静岡大学 工学部 助教	大多 哲史

所属等	氏名
九州大学 大学院人文科学研究院 講師	太田 真理
山形大学 大学院医学系研究科 産科婦人科学講座 准教授	太田 剛
茨城大学 学長	太田 寛行
宇部興産 研究開発本部 上席執行役員；研究開発本部長	太田 正芳
東北大学 大学院理学研究科地震・噴火予知研究観測センター 准教授	太田 雄策
三重大学 工学研究科 助教	大田垣 祐衣
熊本大学 理事；副学長	大谷 順
大分大学 理工学部 創生工学科建築学コース 教授	大谷 俊浩
名古屋大学 農学部・生命農学研究科 助教	大谷 仁志
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 先端生命科学専攻 准教授	大谷 美沙都
国立循環器病研究センター 理事長	大津 欣也
株式会社本田技術研究所 代表取締役社長	大津 啓司
鹿児島大学 農学部 農業生産科学科畜産科学 教授	大塚 彰
株式会社総合車両製作所 技術本部技術部（技術企画） 課長	大塚 陽介
日本大学 理工学部 物質応用化学科 理工学研究所長・教授	大月 穰
国立循環器病研究センター 研究所 分子生物学 部長	大野 聖子
東北大学 大学院理学研究科 助教	大野 誠吾
中部大学 応用生物学部 教授	大場 裕一
日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力科学研究所 物質科学研究センター 中性子材料解析研究ディビジョン 階層構造研究グループ 研究副主幹	大場 洋次郎
東京都立大学 学長	大橋 隆哉
東京工業大学 環境・社会理工学院 助教	大橋 匠
東北大学 大学院情報科学研究科 准教授	大林 武
農業・食品産業技術総合研究機構 セグメントIV 農業環境研究部門 土壌環境管理研究領域農業環境情報グループ 主任研究員	大東 健太郎
森林研究・整備機構 森林総合研究所 企画部研究企画科長	大村 和香子
福島県立医科大学 医学部 免疫学講座 助教	大森 智子
東京大学 大学院理学系研究科 物理学専攻 助教	大屋 瑠子
東京工科大学 学長	大山 恭弘
明治大学 グローバル・ビジネス研究科 教授	岡 俊子
北海道大学 遺伝子病制御研究所 准教授	岡崎 朋彦
金沢大学 国際基幹教育院 助教	小笠原 知子
大阪大学 大学院生命機能研究科 助教	岡下 修己
東北大学 流体科学研究所 複雑流動研究部門先進流体機械システム研究分野 准教授	岡島 淳之介
北里大学 看護学部 助教	岡田 明子
千葉エコ・エネルギー株式会社 総務 取締役	岡田 篤
岡山大学 医学部 小児医科学 准教授	岡田 あゆみ
農業・食品産業技術総合研究機構 セグメントI 畜産研究部門 乳牛精密管理研究領域乳牛繁殖性向上グループ 研究員	緒方 和子
株式会社ユニゾンファブリク W&F0 Alliance 代表取締役	岡田 孝浩
富山大学 工学部 生命工学コース 助教	岡田 卓哉
東京都立大学 大学院都市環境科学研究科 建築学域 助教	尾方 壮行
一橋大学 大学院経済学研究科 教授	岡田 羊祐
東京工業大学 工学院 情報通信系 教授	尾形 わかは
千葉大学 大学院医学研究院 分子腫瘍学 助教	岡部 篤史
北海道大学 獣医学部・大学院獣医学研究院 准教授	岡松 優子
東京理科大学 学長事務取扱	岡村 総一郎
J F E エンジニアリング株式会社 専務執行役員；技術本部長	岡本 敦
東京大学 大学院医学系研究科 特任准教授	岡本 一男
株式会社トーマコーポレーション 技術部 次長	岡本 圭一郎
東北大学 加齢医学研究所 助教	小川 亜希子
慶應義塾大学 理工学部 システムデザイン工学科 助教	小川 愛実
九州大学 医学部 医学研究院 助教	小川 栄一
岩手大学 学長	小川 智
東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 顎顔面矯正学分野 准教授	小川 卓也
横浜市立大学 医学部臓器再生医学 教授	小川 毅彦
海洋研究開発機構 海洋機能利用部門 主任研究員	小川 奈々子
熊本大学 学長	小川 久雄
大阪医科薬科大学 総務部 総務部長	小河 宏
京都大学 大学院医学研究科メディカルイノベーションセンター 特定准教授	小川 正晃
北海道大学 薬学部 教授	小川 美香子
日本大学 歯学部 口腔外科学第I講座 助教	荻澤 翔平
摂南大学 研究支援・社会連携センター 学長	荻田 喜代一

所属等	氏名
大阪大学 微生物病研究所 助教	荻沼 政之
鹿児島大学 水産学部 准教授	奥西 将之
鹿児島大学 大学院歯学総合研究科 学長補佐・教授	奥野 浩行
東北大学 学際科学フロンティア研究所新領域創成研究部先端基礎科学研究領域 助教	奥村 正樹
東京大学 定量生命科学研究所 准教授	奥山 輝大
日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 J-PARCセンター 加速器ディビジョン 副ディビジョン長	小栗 英知
東京電機大学 システムデザイン工学部 助教	小篠 裕子
物質・材料研究機構 構造材料研究拠点超耐熱材料グループ 主幹研究員	長田 俊郎
九州工業大学 工学部 工学研究院機械知能工学研究系 助教	小澤 晃平
鹿児島大学 共同獣医学部 病態予防獣医学講座 准教授	小澤 真
東京都立大学 大学院都市環境科学研究科 都市基盤環境学域 教授	小田 義也
宇宙航空研究開発機構 宇宙科学研究所 宇宙飛行工学研究系 特任助教	小田切 公秀
株式会社ヨコオ 技術本部、CTC事業部CTC技術部、コア技術開発本部 執行役員；技術 本部長；CTC技術部長	小谷 直仁
東京大学 大学院薬学系研究科 准教授	尾谷 優子
京都大学 大学院地球環境学・学舎 准教授	落合 知帆
崇城大学 工学部機械工学科 副学長（研究担当）；教授	小野 長門
豊橋技術科学大学 豊橋技術科学大学工学部 建築・都市システム学系 講師	小野 悠
京都大学 薬学部・薬学研究科 教授	小野 正博
熊本大学 発生医学研究所 発生医学研究所 准教授	小野 正介
静岡大学 電子工学研究所 教授	小野 行徳
北海道医療大学 学術交流推進部 部長	小野寺 貴洋
東北大学 薬学部・薬学研究科 社会薬学マネジメント寄附講座 助教	小野寺 亮
名古屋工業大学 工学部 准教授	小幡 亜希子
東京大学 地震研究所 教授	小原 一成
近畿大学 医学部 公衆衛生学教室 助教	小原 久未子
日本獣生命科学大学 事務局長	小見 夏生
株式会社リガク X線研究所 所長	表 和彦
香川大学 創造工学部 環境デザイン工学領域 助教	小宅 由似
早稲田大学 大学院法務研究科 理事；教授	甲斐 克則
東京工業大学 環境・社会理工学院 教授	鍵 直樹
千葉大学 大学院工学研究院 助教	角江 崇
香川大学 学長	寛 善行
鹿児島大学 大学院理工学研究科 工学専攻 准教授	加古 真一郎
東北大学 電気通信研究所 准教授	葛西 恵介
産業技術総合研究所 人間情報インタラクション研究部門 研究員	笠原 和美
自然科学研究機構 核融合科学研究所 プラズマ加熱物理研究系 准教授	笠原 寛史
医薬基盤・健康・栄養研究所 医薬基盤研究所 創薬デザイン研究センター サブプロ ジェクトリーダー	笠原 勇矢
九州大学 大学院工学研究院 社会基盤部門 教授	笠間 清伸
東京都立大学 システムデザイン学部 教授	笠松 慶子
山形大学 学術研究院 助教	笠松 秀輔
電気通信大学 大学院情報理工学研究科 機械知能システム学専攻 准教授	梶川 翔平
関西大学 システム理工学部 電気電子情報工学科 教授	梶川 嘉延
人間文化研究機構 国立国語研究所 研究系 音声言語研究領域 准教授	柏野 和佳子
北海道大学 理学部 准教授	柁原 宏
大阪大学 大学院理学研究科 教授	柁原 康宏
立命館大学 産業社会学部 教授	柏木 智子
富士通株式会社 執行役員常務	梶原 ゆみ子
S A N E I ものづくり本部 研究開発部 基礎研究課 シニアエンジニア	片岡 健介
宮崎大学 理事（副学長）	片岡 寛章
東京医科歯科大学 歯学部附属病院歯周病外来 准教授（キャリアアップ）	片桐 さやか
東京大学 大学院工学系研究科バイオエンジニアリング専攻 特任講師	片島 拓弥
徳島大学 理工学部 助教	片山 哲郎
物質・材料研究機構 構造材料研究拠点 副拠点長	片山 英樹
物質・材料研究機構 統合型材料開発・情報基盤部門 材料データプラットフォームセ ンター 材料データベースグループ 主任研究員	桂 ゆかり
同志社大学 理工学部 インテリジェント情報工学科 准教授	桂井 麻里衣
海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 構造研究領域 構造研究グループ グループ長	加藤 絵万
筑波大学 副学長	加藤 和彦
北海道医療大学 歯学部口腔機能修復・再建学系歯周歯内治療学分野 歯学部 講師	加藤 幸紀

所属等	氏名
東京大学 大学院工学系研究科 化学生命工学専攻 教授	加藤 隆史
大阪大学 蛋白質研究所 教授	加藤 貴之
静岡大学 理学部 化学科 准教授	加藤 知香
中央大学 研究推進支援本部 副学長、本部長	加藤 俊一
日本大学 学長	加藤 直人
京都大学 大学院生命科学研究科 高次生命科学専攻高次応答制御学講座生体システム学分野 准教授	加藤 裕教
日本大学 生産工学部 生産工学部 創生デザイン学科 准教授	加藤 未佳
株式会社デンソー 研究開発センター CTO	加藤 良文
東京工業大学 生命理工学院 主指導助教	門之園 哲哉
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 放射線科学系（医用画像情報科学） 助教	金澤 裕樹
東海大学 工学部 生命化学科 教授	金森 審子
東京女子医科大学 医学部 生理学（神経生理学分野） 助教	金谷 萌子
海洋研究開発機構 地球環境部門 地球表層システム研究センター センター長	金谷 有剛
産業技術総合研究所 情報・人間工学領域人間情報インタラクション研究部門 研究員	金山 範明
農研機構 基盤技術研究本部 農業情報研究センター 多変量解析ユニット 主任研究員	鐘ヶ江 弘美
長崎大学 熱帯医学研究所 教授	金子 聡
北陸先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科環境・エネルギー領域 教授	金子 達雄
名古屋市立大学 大学院医学研究科 脳神経科学研究所神経発達・再生医学分野 准教授	金子 奈穂子
日本大学 医学部 生体機能医学系生理学分野 准教授	金丸 和典
人間文化研究機構 総合地球環境学研究所 准教授	金本 圭一朗
岡山大学 学術研究院ヘルスシステム統合科学学域 教授	狩野 光伸
東北大学 理学部・理学研究科 助教	加納 将行
株式会社日本トリム MD室 室長	樺山 繁
国立精神・神経医療研究センター 神経研究所 疾病研究第四部 室長	株田 智弘
森林研究・整備機構 森林総合研究所 植物生態研究領域 チーム長	壁谷 大介
長岡技術科学大学 学長	鎌土 重晴
株式会社SNAPSHOT 代表取締役社長	上拾石 弘
県立広島大学 地域基盤研究機構 機構長	上水流 久彦
弘前大学 特別顧問	神本 正行
名古屋大学 大学院工学研究科 生命分子工学専攻 准教授	神谷 由紀子
京都大学 高等研究院 物質-細胞統合システム拠点 准教授	亀井 謙一郎
自然科学研究機構 基礎生物学研究所 生命熱動態研究部門 特任准教授	亀井 保博
東北大学 多元物質科学研究所 無機材料研究部門金属機能設計研究分野 教授	亀岡 聡
オンダ製作所 商品開発部 次長	亀谷 徹
帝京大学 福岡医療技術学部 診療放射線学科 講師	亀澤 秀美
住友建機 技術本部 理事；本部長	加持 俊二
信州大学 工学部 教授	香山 瑞恵
昭和薬科大学 薬学部 教授	唐澤 悟
自然科学研究機構 分子科学研究所 所長	河合 眞紀
京都大学 ウイルス・再生医学研究所臓器連関研究チーム 特定准教授	河岡 慎平
京都大学 大学院経営管理研究部 特任教授	川北 英隆
北海道大学 大学院情報科学研究科 情報科学院 准教授	河口 万由香
海上・港湾・航空技術研究所 海上技術安全研究所 海洋リスク評価系 リスク解析研究グループ 研究員	河島 園子
同志社大学 経済学部 教授	河島 伸子
京都大学 大学院医学研究科 大学院医学研究科乳腺外科学 助教	川島 雅央
大阪大学 大学院基礎工学研究科 助教	川節 拓実
大阪歯科大学 学長	川添 堯彬
日本大学 理工学部 まちづくり工学科 准教授	川田 佳子
北海道大学 大学院文学研究院 教授	河原 純一郎
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 歯科麻酔科学分野 教授	川人 伸次
立命館大学 国際関係学部 准教授	川村 仁子
東北大学 大学院環境科学研究科 助教	簡 梅芳
金沢医科大学 学長	神田 享勉
創価大学 経済学部 副学長	神立 孝一
(株) プラズマアプリケーションズ 代表取締役社長	神藤 正士
慶應義塾大学 理工学部 教授	神成 文彦
同志社大学 大学院グローバル・スタディーズ研究科 准教授	菅野 優香
東北大学 大学院工学研究科ファインメカニクス専攻 准教授	菊地 謙次
凸版印刷株式会社 総合研究所 所長	菊地 保貴
愛媛大学 農学部 教授	岸田 太郎

所属等	氏名
九州大学 大学院システム情報科学研究院 情報学部門 准教授	来嶋 秀治
九州大学 大学院工学研究院応用化学部門分子生命工学コース 准教授；総長補佐	岸村 顕広
東京工業大学 名誉教授	岸本 喜久雄
建築研究所 国際地震工学センター 主任研究員	北 佐枝子
神戸大学 大学院科学技術イノベーション研究科 特命助教	北川 孝一
大阪大学 大学院歯学研究科 顎口腔機能再建学講座（歯科理工学教室） 助教	北川 晴朗
浜松医科大学 副学長	北川 雅敏
山口大学 工学部 准教授	喜多條 鮎子
山形大学 大学院医学系研究科 腫瘍分子医科学講座 教授	北中 千史
太分大学 学長	北野 正剛
新潟大学 大学院医歯学総合研究科 環境予防医学分野 助教	北村 香織
北海道大学 遺伝子病制御研究所 免疫機能学分野 准教授	北村 秀光
株式会社マップフォー N/A 代表取締役	橘川 雄樹
情報・システム研究機構 国立情報学研究所 所長	喜連川 優
電気通信大学 情報理工学研究科 情報ネットワーク工学専攻 准教授	木寺 正平
名古屋大学 学術研究・産学官連携推進本部 知財・技術移転部門 部門長	鬼頭 雅弘
徳島文理大学 香川薬学部 准教授	喜納 克仁
名古屋工業大学 学長	木下 隆利
筑波大学 生命環境系 助教	木下 奈都子
鳥取大学 農学部 講師	木原 奈穂子
神奈川大学 理学部 化学科 教授	木原 伸浩
株式会社NAZCA 代表取締役社長	君島 忠男
北海道大学 電子科学研究所 准教授	KIM YUNA
鳥取大学 工学部 電気情報系学科 教授	木村 周平
東京理科大学 理学部第一部 准教授	木村 智樹
山形大学 農学部 教授	木村 直子
東海大学 ユニバーシティビューロー シニアマネージャー	木村 英樹
筑波大学 WPI-IIIIS 国際統合睡眠医科学研究機構 教授	木村 昌由美
京都大学 大学院医学研究科 医学専攻生体構造医学講座形態形成機構学分野 講師	木村 亮
国立環境研究所 理事長	木本 昌秀
塩野義製薬株式会社 医薬研究本部 上席執行役員；医薬研究本部長	木山 竜一
広島大学 学術・社会連携室 学術・社会連携部 URA部門 部門長	清戸 義博
インテリジェント・サーフェス株式会社 代表取締役社長 C E O & C T O	切通 義弘
弘前大学 大学院医学研究科循環器腎臓内科学講座 助教	金城 貴彦
室蘭工業大学 学長	空閑 良壽
農業・食品産業技術総合研究機構 中日本農業研究センター 転換畑研究領域 畑輪作システムグループ 上級研究員	草 佳那子
筑波大学 つくば機能植物イノベーション研究センター 教授	草野 都
東京医科大学 産科婦人科 医学部 産婦人科学分野 教授	久慈 直昭
国立病院機構 理事長	楠岡 英雄
日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力科学研究所 原子力基礎工学研究センター 軽水炉工学・核工学ディビジョン 核データ研究グループ 研究主幹	国枝 賢
北海道大学 大学院文学研究院 准教授	國木田 大
日置電機 C T O	久保田 訓久
北海道大学 大学院工学研究院 准教授	久保田 浩司
岡山大学 学術研究院 医歯薬学域 口腔生化学 教授	久保田 聡
九州大学 カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所 教授	久保田 祐信
国立環境研究所 資源循環領域 研究員	久保田 利恵子
東北大学 大学院環境科学研究科 助教	熊谷 将吾
山形大学 有機エレクトロニクス研究センター プロジェクト研究員（准教授）	熊木 大介
東京工業大学 生命理工学院 教授	糸 昭苑
金沢大学 医薬保健研究域薬学系 准教授	倉石 貴透
東京工業大学 物質理工学院 助教	倉科 佑太
千葉大学 大学院医学研究院 イノベーション医学 准教授	倉島 洋介
秋田大学 理事（研究・地方創生・広報担当）	倉林 徹
東京外国語大学 アジア・アフリカ言語文化研究所 助教	倉部 慶太
名古屋大学 トランスフォーマティブ生命分子研究所 特任講師	栗原 大輔
株式会社価値総合研究所 代表取締役会長	栗原 美津枝
住友化学株式会社 執行役員	栗本 勲
DMG森精機 R & Dカンパニー次世代機種開発ターニングセンタ部 執行役員	栗谷 龍彦
日本大学 生産工学部 機械工学科 教授	栗谷川 幸代
国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 睡眠・覚醒障害研究部 部長	栗山 健一
海上・港湾・航空技術研究所 理事長	栗山 善昭

所属等	氏名
京都大学 大学院工学研究科機械理工学専攻 助教	栗山 怜子
早稲田大学 ナノ・ライフ創新研究機構 主任研究員	黒岩 繁樹
順天堂大学 保健医療学部 診療放射線学科 准教授	黒河 千恵
京都産業大学 学長	黒坂 光
京都大学 複合原子力科学研究所 教授	黒崎 健
東北大学 未来科学技術共同研究センター 准教授	黒澤 俊介
早稲田大学 理工学術院 名誉教授	黒田 一幸
クレスール株式会社 本社 C T O	黒田 真一
株式会社野村総合研究所 未来創発センター 研究理事	桑津 浩太郎
N T Tテクノクロス株式会社 代表取締役社長	桑名 栄二
東京藝術大学 COI共感覚メディア 特任講師	栗原 寿行
山形大学 工学部 准教授	宮 瑾
北海道大学 大学院先端生命科学研究院 教授	グン チェンピン
日本医科大学 学長	弦間 昭彦
ベジタリア株式会社 代表取締役社長	小池 聡
日軽金アクト株式会社 常務取締役	小池 洋光
名城大学 経済学部産業社会学科 准教授	小泉 和也
富山大学 和漢医薬学総合研究所 研究開発部門末病分野 教授	小泉 桂一
芝浦工業大学 工学部 教授	小出 泰士
信州大学 繊維学部 准教授	高坂 泰弘
山梨大学 大学院総合研究部 生命環境学域 教授	幸田 尚
理化学研究所 CBS 脳神経科学研究センター チームリーダー	合田 裕紀子
国立医薬品食品衛生研究所 所長	合田 幸広
長崎大学 学長	河野 茂
情報・システム研究機構 国立情報学研究所 総務部企画課 課長	郷原 正好
海上・港湾・航空技術研究所 電子航法研究所 主幹研究員	河村 暁子
岐阜大学 糖鎖生命コア研究所 助教	河村 奈緒子
福井大学 研究・地域連携推進部 研究推進課 課長	郡 喜美男
名古屋市立大学 学長	郡 健二郎
熊本大学 発生医学研究所 助教	古賀 沙緒里
中央精機株式会社 技術本部 取締役技術本部長	古閑 重充
長崎大学 大学院医歯薬学総合研究科 助教	古賀 智裕
大阪大学 産業科学研究所自然材料機能化研究分野 准教授	古賀 大尚
東北大学 大学院生命科学研究科 准教授	小金澤 雅之
鬼怒川ゴム工業株式会社 技術本部 取締役常務執行役員；技術本部長	小薬 次郎
広島大学 教育学部 准教授	小口 悠紀子
国立国際医療研究センター 外科 理事長	國土 典宏
神戸大学 大学院システム情報学研究科 助教	國領 大介
東京大学 先端科学技術研究センター グローバル気候力学分野 准教授	小坂 優
海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 沿岸環境研究領域 沿岸土砂管理研究グループ 研究官	小裕 大地
北海道大学 大学院環境科学院・地球環境科学院 准教授	越川 滋行
岐阜大学 工学部 社会基盤工学科 准教授	小島 悠揮
早稲田大学 文学学術院 教授	児嶋 由枝
山口大学 理学部 講師	小島 渉
九州大学 応用力学研究所 准教授	小菅 佑輔
大阪大学 大学院言語文化研究科 言語文化専攻 准教授	小杉 世
高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 所長	小杉 信博
北海道大学 農学部 教授	小関 成樹
広島大学 大学院医系科学研究科（薬学部） 教授	古武 弥一郎
京都大学 学術情報メディアセンター 助教	小谷 大祐
金沢大学 新学術創成研究機構 教授	児玉 昭雄
日本原子力研究開発機構 理事長	児玉 敏雄
新潟医療福祉大学 医療技術学部 教授	児玉 直樹
島根大学 生物資源科学部 准教授	児玉 有紀
鹿児島大学 大学院理工学研究科 理学専攻 准教授	児玉谷 仁
産業技術総合研究所 生命工学領域 生物プロセス研究部門 生物システム研究グループ 主任研究員	古藤 日子
情報セキュリティ大学院大学 学長・教授	後藤 厚宏
新潟大学 大学院医歯学総合研究科 腎研究センター 腎・膠原病内科学分野 准教授	後藤 眞
金沢大学 がん進展制御研究所 教授	後藤 典子
人間文化研究機構 国立歴史民俗博物館 准教授	後藤 真
日本福祉大学 大学院医療・福祉マネジメント研究科 客員教授	後藤 芳一

所属等	氏名
科学技術振興機構 参与	後藤 吉正
立命館大学 薬学部 准教授	古徳 直之
京ダイアグノスティクス株式会社 代表取締役	小西 一豪
北見工業大学 工学部 教授	小西 正朗
名古屋大学 大学院工学研究科 物質プロセス工学専攻 教授	小橋 眞
北海道大学 大学院工学研究院 助教	小橋 好充
岡山大学 異分野基礎科学研究所 准教授	小林 夏野
国立がん研究センター 東病院 肝胆膵外科医長	小林 信
広島大学 大学院人間社会科学研究科／高等教育研究開発センター 副学長；研究科長	小林 信一
愛媛大学 理工学研究科 学長特別補佐	小林 千悟
国際大学グローバル・コミュニケーション・センター（GLOCOM） プラットフォーム 研究グループ 研究プロデューサー；主任研究員	小林 奈穂
大阪大学 核物理研究センター 助教	小林 信之
東北大学 多元物質科学研究所 金属資源プロセス研究センターエネルギーデバイス化 学研究分野 助教	小林 弘明
京都大学 大学院農学研究科 応用生命科学専攻植物栄養学分野 准教授	小林 優
慶應義塾大学 医学部 分子生物学教室 助教	小林 美栄
茨城大学 理学部 助教	小林 優介
慶應義塾大学 SDM研究所 上席研究員・名誉教授	小林 良彰
岐阜大学 工学部 機械コース 助教	小林 芳成
鹿児島大学 共同獣医学部 病態予防獣医学講座 教授	小原 恭子
情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所先端ゲノミクス推進センター 特任教授	小原 雄治
日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 J-PARCセンター 物質・生命科学ディ ビジョン 中性子利用セクション 研究副主幹	古府 麻衣子
京都大学 人文科学研究所 准教授	小堀 聡
高島農園 代表	小松 宏光
岡山大学 大学院環境生命科学研究科 教授	小松 満
近畿大学 理工学部 教授	古南 博
山形大学 農学部 助教	小峰 浩隆
神戸大学 海事科学部 教授	GOMEZ CHRISTOPHER ANDRE
酪農学園大学 農食環境学群 准教授	薦田 優香
株式会社味香り戦略研究所 代表取締役社長	小柳 道啓
国際農林水産業研究センター 理事長	小山 修
神戸大学 保健学研究科 教授	古和 久朋
東京理科大学 生命医科学研究所 講師	昆 俊亮
琉球大学 研究企画室 上席URA	昆 健志
富士電機 技術開発本部 取締役執行役員常務	近藤 史郎
三菱重工サーマルシステムズ 空調機技術部 次長	近藤 成治
長崎大学 工学部 教授	近藤 智恵子
不二ラテックス 精密機器本部 本部長	近藤 安弘
茨城大学 工学部 副学長（研究・産学官連携）	金野 満
徳島大学 先端酵素学研究所 教授	齋尾 智英
産業技術総合研究所 材料・化学領域 機能化学研究部門 バイオケミカルグループ 主任研究員	雑賀 あずさ
岡山大学 資源植物科学研究所 准教授	最相 大輔
京都大学 大学院地球環境学・学舎 教授	西前 出
順天堂大学 保健看護学部 小児看護学 准教授	齊藤 麻子
東京女子医科大学 遺伝子医療センターゲノム診療科 特任教授	齋藤 加代子
富山大学 学長	齋藤 滋
京都大学 大学院理学研究科 化学専攻 准教授	齊藤 尚平
株式会社グリーン&ライフ・イノベーション 研究開発部 研究開発フェロー	齊藤 誠一
産業技術総合研究所 エレクトロニクス・製造領域 デバイス技術研究部門 システム ティックマテリアルズデザイングループ 主任研究員	齊藤 雄太
新潟大学 脳研究所 助教	齋藤 理恵
新潟大学 大学院歯学総合研究科 国際保健学分野 教授	齋藤 玲子
九州大学 応用力学研究所 教授	齋藤 渉
信州大学 工学部物質化学科 助教	佐伯 大輔
近畿大学 医学部 ゲノム生物学教室 講師	坂井 和子
東京理科大学 理工学部 先端化学科 准教授	酒井 健一
東京都立大学 理学部 生命科学科 教授	坂井 貴臣
埼玉大学 学長	坂井 貴文
昭和電工 最高技術責任者（C T O）	酒井 浩志

所属等	氏名
九州大学 大学院工学研究院化学工学部門 助教	堺 裕輔
東京大学 生産技術研究所 准教授	酒井 雄也
鹿児島大学 農学部 食料生命科学科食品機能科学 助教	坂尾 こず枝
熊本大学 大学院生命科学研究部 教授	坂上 拓郎
理化学研究所 生命機能科学研究センター 理研BDR-大塚製薬連携センター 上級研究員	坂口 秀哉
情報・システム研究機構 統計数理研究所 数理推論研究系 准教授	坂田 綾香
大阪大学 大学院医学系研究科 循環器内科学 教授	坂田 泰史
山口大学 工学部 教授	酒多 喜久
モレスコ 研究開発 常務取締役C.T.O.; 研究開発担当兼ライフサイエンス開発部長	坂根 康夫
九州大学 大学院薬学研究院 准教授	坂元 政一
東北大学 大学院理学研究科化学専攻錯体化学研究室 教授	坂本 良太
ミサワホーム株式会社 取締役専務執行役員	作尾 徹也
高知大学 学長	櫻井 克年
東京理科大学 生命医科学研究所 講師	櫻井 雅之
近畿大学 農学部 助教	佐古 香織
東京大学 宇宙線研究所 准教授	埴 隆志
日揮触媒化成株式会社 北九州事業所 執行役員; 石油精製触媒研究所長	迫田 尚夫
京都大学 理学研究科 物理学・宇宙物理学専攻 教授	佐々 真一
アルプスアルパイン株式会社 技術本部 取締役常務執行役員(技術・DX推進担当); 技術本部長	笹尾 泰夫
弘前大学 大学院医学研究科整形外科学講座 助教	佐々木 英嗣
東海大学 理学部 物理学科 助教	佐々木 海渡
株式会社グルーヴノート 代表取締役会長	佐々木 久美子
金沢大学 医薬保健学域 医薬保健研究域医学系 准教授	佐々木 素子
山形大学 大学院医学系研究科 内科学第二講座 助教	佐々木 悠
東京大学 大学院新領域創生科学研究科 非常勤講師	佐々木 遊太
早稲田大学 創造理工学部 社会環境工学科 教授	佐々木 葉
山形大学 農学部 准教授	笹沼 恒男
高知大学 医療学系 医学部歯科口腔外科学 講師	笹部 衣里
筑波大学 数理物質系 教授	笹森 貴裕
大阪大学 大学院工学研究科 機械工学専攻 助教	佐竹 うらら
東洋製罐グループホールディングス株式会社 総合研究所 所長	佐藤 一弘
長崎大学 大学院医歯薬学総合研究科 准教授	佐藤 啓子
農業・食品産業技術総合研究機構 セグメントIII 果樹茶業研究部門 カンキツ研究領域 主任研究員	佐藤 景子
東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 神経機能形態学分野 助教	佐藤 啓介
理化学研究所 計算科学研究センター チームリーダー	佐藤 賢斗
室蘭工業大学 理事; 副学長	佐藤 孝紀
京都大学 化学研究所 准教授	佐藤 慎一
東北大学 歯学部・歯学研究科 講師	佐藤 匡
ブラザー工業 開発センター 電子技術開発部 新規事業推進部 総合デザイン部 執行役員	佐藤 龍也
理化学研究所 生命医科学研究センター 専任研究員	佐藤 尚子
九州大学 大学院言語文化研究院 教授	佐藤 正則
株式会社ジェイ・エム・エス 研究開発本部 取締役; 研究開発本部長	佐藤 雅文
NOK 技術本部・生産技術本部 執行役員	佐藤 祐樹
大阪大学 接合科学研究所 レーザプロセス学分野 准教授	佐藤 雄二
株式会社ゼロテクノ 代表取締役	佐藤 嘉昭
産経新聞社 論説委員	佐藤 好美
静岡大学 工学部 機械工学科 教授	真田 俊之
帯広畜産大学 環境農学研究部門 助教	實友 玲奈
鹿児島大学 学長	佐野 輝
東北大学 東北アジア研究センター 教授	佐野 勝宏
大阪医科薬科大学 学長	佐野 浩一
順天堂大学 保健看護学部 高齢者看護学 助教	佐野 知世
千葉工業大学 副学長	佐波 孝彦
宮崎大学 学長	鮫島 浩
東京工業大学 物質理工学院 准教授	澤田 敏樹
日本レドックス株式会社 代表取締役	澤田 政久
神戸大学 農学研究科 准教授	澤田 豊
東京大学 大学院工学系研究科附属総合研究機構 准教授	澤田 洋平
昭和大学 統括研究推進センター センター長	三邊 武彦

所属等	氏名
東京外国語大学 アジア・アフリカ言語文化研究所 准教授	椎野 若菜
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 附属国際連携研究センター 教授	塩川 和夫
奈良先端科学技術大学院大学 学長	塩崎 一裕
熊本大学 発生医学研究所 准教授	塩田 倫史
東京大学 大学院工学系研究科 機械工学専攻 教授	塩見 淳一郎
北海道医療大学 薬学部 助教	志賀 咲紀
大阪大学 大学院理学研究科 教授	志賀 向子
物質・材料研究機構 構造材料研究拠点 主幹研究員	重藤 暁津
福井大学 学術研究院工学系部門 電気・電子工学講座 助教	重信 颯人
帝人フロンティア 技術・生産本部 取締役執行役員；技術・生産本部長	重村 幸弘
愛媛大学 理学部 助教	志達 めぐみ
一橋大学 大学院経営管理研究科 教授	七丈 直弘
株式会社FLOSFIA 取締役C S O	四戸 孝
高知工科大学 情報学群 助教	四宮 友貴
株式会社タムラ製作所 電子化学実装事業本部 本部長	柴田 誠治
理化学研究所 生命機能科学研究センター フィジカルバイオロジー研究チーム チームリーダー	柴田 達夫
京都大学 大学院地球環境学・学舎 助教	柴田 誠
広島大学 大学院人間社会科学部 人間総合科学プログラム 教授	柴田 美紀
東京理科大学 工学部 情報工学科 嘱託助教	柴田 凌
富山大学 学術研究部・都市デザイン学系、ならびに先進アルミニウム国際研究センター 学長補佐、センター長	柴柳 敏哉
北海道大学 電子科学研究所 准教授	渋川 敦史
東京大学 史料編纂所 特任助教	渋谷 綾子
立命館大学 情報理工学部 教授	島田 伸敬
新潟大学 農学部 助教	島元 紗希
三菱自動車エンジニアリング株式会社 社直属 取締役；統括部長	志水 彰夫
順天堂大学 循環器内科学講座 准教授	清水 逸平
理化学研究所 生命医科学研究センター 上級研究員	清水 佳奈子
ハウテレビジョン コーポレート本部 取締役	清水 伸太郎
東京女子医科大学 先端生命医科学研究所 所長・教授	清水 達也
加藤建設 管理部 相談役	清水 正志
立命館大学 法学部 准教授	清水 円香
日本原子力研究開発機構 核燃料・バックエンド研究開発部門 地層処分研究開発推進部 研究計画推進課 研究員	清水 麻由子
レンゴー株式会社 研究技術開発・環境経営推進部門 中央研究所 研究企画部 担当部長代理	志水 基修
静岡大学 電子工学研究所 助教	志村 洋介
大阪大学 大学院医学系研究科 大学院医学系研究科 医薬分子イメージング学共同研究講座 特任教授	下瀬川 恵久
杏林大学 医学部 皮膚科学 助教	下田 由莉江
鹿児島大学 農学部 農業生産科学科応用植物科学 准教授	下田代 智英
福岡工業大学 学長	下村 輝夫
富山県立大学 学長	下山 勲
東北大学 流体科学研究所 流動創成研究部門流動データ科学研究分野 准教授	下山 幸治
富山大学 薬学部 助教	周 越
慶應義塾大学 経済学部 助教	周 夢媛
城西大学 薬学部 副学長	從二 和彦
岡山大学 大学院環境生命科学研究科 准教授	珠玖 隆行
宮城大学 研究推進・地域未来共創センター 准教授	庄子 真樹
立命館大学 スポーツ健康科学部スポーツ健康科学科 助教	正田 悠
枚方市保健所 健康福祉部 保健所 所長	白井 千香
千葉工業大学 社会システム科学部 経営情報科学科 教授	白井 裕
京都大学 大学院情報学研究科 助教	白井 僚
龍谷大学 政策学部 副学長（研究担当）	白石 克孝
北海道大学 大学院経済学研究科 助教	白木澤 涼子
立命館大学 生命科学部 助教	白子 紗希
大阪大学 大学院情報科学研究科 准教授	白坂 将
帝人株式会社 マテリアル技術本部 理事；マテリアル技術本部本部長補佐	城 尚志
東北医科薬科大学 医学部 内科学第三（血液・リウマチ科）教室 准教授	城田 祐子
（株）ナノカム 代表取締役社長	城武 昇一
東京工業大学 理学院 教授	陣内 修
広島大学 大学院医系科学研究科 教授	新福 洋子

所属等	氏名
山梨大学 大学院総合研究部 生命環境学域 准教授	新森 英之
順天堂大学 医学部整形外科 教授（客員）	末原 義之
人間文化研究機構 国立民族学博物館 人類基礎理論研究部 助教	末森 薫
新潟大学 理事；副学長	末吉 邦
早稲田大学 副総長	須賀 晃一
名古屋大学 大学院医学系研究科糖尿病・内分泌内科学 准教授	須賀 英隆
筑波大学 数理物質系 助教	菅井 祥加
東京大学 空間情報科学研究センター 准教授	菅澤 翔之助
東北大学 大学院情報科学研究科 助教	菅沼 雅徳
宇宙航空研究開発機構 宇宙科学研究所 太陽系科学研究系 特任助教	菅原 春菜
日本電気株式会社 グローバルイノベーション戦略本部 本部長	菅原 弘人
東北大学 未来科学技術共同研究センター 教授	須川 成利
東北大学 大学院理学研究科 准教授	菅原 克明
東北大学 金属材料研究所・極低温科学センター 低温電子物性学研究部門 助教	杉浦 栞理
広島大学 歯学部 教授	杉田 誠
兵神装備 技術部 部長	杉野 祥弘
広島大学 原爆放射線医科学研究所 助教	杉原 清香
プロメテ国際特許事務所（日本弁理士会） 代表弁理士（日本弁理士会会長）	杉村 純子
情報・システム研究機構 国立情報学研究所 コンテンツ科学研究系 教授	杉本 晃宏
横浜国立大学 都市イノベーション研究院 准教授	杉本 訓祥
情報・システム研究機構 国立情報学研究所情報学プリンシプル研究系 准教授	杉山 鷹人
海洋研究開発機構 海洋機能利用部門 海底資源センター 長/上席研究員	鈴木 勝彦
NECプラットフォームズ ビジネス開発本部 本部長	鈴木 圭
宇宙航空研究開発機構 宇宙科学研究所 学際科学研究系 准教授	鈴木 志野
東北大学 医学部 教授	鈴木 貴
鹿児島大学 水産学部 助教	鈴木 崇史
北海道教育大学 岩見沢校 芸術・スポーツビジネス専攻 准教授	鈴木 哲平
明治安田生命保険相互会社 秘書部 特別顧問	鈴木 伸弥
京都大学 複合原子力科学研究所 複合原子力科学研究所 粒子線腫瘍学研究センター 粒子線腫瘍学研究分野 教授	鈴木 実
高知大学 自然科学系 教授	鈴木 保志
国際医療福祉大学 副学長	鈴木 康裕
福井大学 学術研究院工学系部門 生物応用化学講座 准教授	鈴木 悠
東京大学 地震研究所 准教授	鈴木 雄治郎
福島県立医科大学 医学部 理事（教育・研究担当）兼副学長（学務担当）	錫谷 達夫
IRCMS, Kumamoto and CSI, NUS 国際先端医学研究拠点 拠点長	須田 年生
日本原子力研究開発機構 福島研究開発部門 福島研究開発拠点廃炉環境国際共同研究センター炉内状況把握ディビジョン試験技術開発グループ 技術員	須藤 彩子
筑波大学 生命環境系 准教授	春原 由香里
中部大学 応用生物学部 助教	墨 泰孝
愛媛大学 教育学部 教授	隅田 学
東北大学 未来科学技術共同研究センター 助教	成 基明
横浜ゴム株式会社 タイヤ製品開発本部 本部長	清宮 眞二
東京理科大学 先進工学部 生命システム工学科 教授	瀬本 恵里
株式会社ローカルファースト研究所 代表取締役	関 幸子
株式会社ロッテ 中央研究所 副所長	関 哲哉
東北大学 理学部・理学研究科 准教授	関口 仁子
近畿大学 薬学部 准教授	関口 富美子
東京工科大学 実践研究連携センター センター長	関根 謙一郎
宇宙航空研究開発機構 総務部 総務課長	関根 秀匡
創価大学 理工学部 助教	関根 睦実
福島県立医科大学 看護学部 教授	関亦 明子
五洋建設 五洋建設株式会社 常務執行役員；ICT推進室長；技術研究所担当	関本 恒浩
東京大学 空間情報科学研究センター 教授	関本 義秀
東京医科歯科大学 統合研究機構 再生医療研究センター 教授	関矢 一郎
関西医科大学 看護学部・看護学研究科 教授	瀬戸 奈津子
大阪大学 レーザー科学研究所 特任助教	芹田 和則
京都大学 エネルギー理工学研究所 助教	全 炳俊
慶應義塾大学 経済学部 准教授	千賀 達朗
九州大学 農学部 准教授	善藤 威史
富山大学 薬学部 教授	宗 孝紀
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 寄附講座系（実践地域診療・医科学） 特任教授	添木 武
海上・港湾・航空技術研究所 海上技術安全研究所 流体設計系 実海域性能研究グループ 主任研究員	粉原 直人

所属等	氏名
日本大学 芸術学部 文芸学科 教授	ソコロワ山下 聖美
愛知医科大学 学長	祖父江 元
徳島大学 大学院社会産業理工学研究部 生物資源産業学域 教授	田井 章博
京都大学 大学院農学研究科 応用生物科学専攻昆虫生理学分野 教授	大門 高明
東京藝術大学 アートイノベーション推進機構 特任准教授	平 諭一郎
京都大学 人文科学研究所 助教	高井 たかね
北海道大学 遺伝子病制御研究所 分子生体防御分野 教授	高岡 晃教
徳島大学 先端酵素学研究所 発生物学分野 准教授	高岡 勝吉
京都工芸繊維大学 工芸科学部 機械工学系 教授	高木 知弘
県立広島大学 保健福祉学部 准教授	高木 雅之
東京大学 大学院工学系研究科 総合研究機構 助教	高木 里奈
東京理科大学 薬学部 薬学科 准教授	高澤 涼子
長崎大学 環境科学部 助教	高巢 裕之
岡山大学 薬学部 准教授	高杉 展正
創価大学 糖鎖生命システム融合研究所 教授	高瀬 明
愛媛大学 理学部 准教授	高瀬 雅祥
日本大学 医学部 病態病理学系微生物学分野 助教	高田 和秀
北翔大学 生涯スポーツ学部スポーツ教育学科 講師	高田 真吾
京都大学 複合原子力科学研究所 粒子線腫瘍学研究センター粒子線医学物理学研究分野 助教	高田 卓志
京都大学 複合原子力科学研究所 准教授	高田 匠
株式会社CampusMedico 代表取締役	高田 祐司
大阪大学 産業科学研究所 助教	高田 悠里
建築研究所 構造研究グループ 研究員	高館 祐貴
京都大学 エネルギー理工学研究部 特定准教授	高塚 由美子
海洋研究開発機構 海洋機能利用部門 センター長 代理・グループリーダー	高野 淑識
熊本大学 理学部 教授	高橋 慶太郎
岡山大学 医学部 システム生理学 研究准教授	高橋 賢
日本大学 生産工学部 教養・基礎科学系 助教	高橋 智輝
横浜国立大学 医学群 分子生物学 教授	高橋 秀尚
千葉大学 真菌医学研究センター 准教授	高橋 弘喜
沖縄科学技術大学院大学 量子情報物理実験ユニット 准教授	高橋 優樹
東京医科歯科大学 大学院歯学総合研究科システム神経生理学分野 講師（キャリアアップ）	高橋 真有
京都大学 教育学部・教育学研究科 准教授	高橋 雄介
物質・材料研究機構 磁性・スピントロニクス材料研究拠点 グループリーダー	高橋 有紀子
九州大学 カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所 准教授	高橋 幸奈
広島大学 薬学部 准教授	高橋 陵宇
近畿大学 理工学部 准教授	高島 知行
農業・食品産業技術総合研究機構 企画戦略本部新技術対策課ELSIチーム チーム長	高原 学
株式会社ダイセル 事業創出本部 取締役常務執行役員；事業創出本部長	高部 昭久
京都大学 教育学部・教育学研究科 助教	高松 礼奈
北海道大学 農学部 助教	田上 貴祥
東京工業大学 工学院 電気電子系 助教	高村 陽太
東京大学 大学院医学系研究科 人類生態学教室 助教	高安 伶奈
京都大学 基礎物理学研究所 教授	高柳 匡
自治医科大学 医学部生理学講座神経脳生理学部門 講師	高柳 友紀
京都大学 法学部・法学研究科 教授	高山 佳奈子
京都大学 大学院総合生存学館 教授	寶 馨
和歌山大学 学術情報センター 名誉教授	瀧 寛和
株式会社TAKシステムイニシアティブ 本社R&Dセンター 代表取締役	瀧口 義浩
東京都立大学 大学院都市環境科学研究科 建築学域 准教授	多幾山 法子
人間文化研究機構 国立国語研究所 所長	田窪 行則
玉川大学 脳科学研究所 准教授	武井 智彦
北里大学 医学部 免疫学 講師	竹内 恵美子
高知工科大学 情報学群 講師	竹内 聖悟
長崎大学 水産学部 准教授	竹内 清治
名古屋大学 大学院工学研究科マイクロ・ナノ機械理工学専攻 助教	竹内 大
中部大学 学長	竹内 芳美
国立循環器病研究センター 研究所 予防医学・疫学研究部 室長	竹上 未紗
株式会社日立製作所 研究開発グループ 技師長	武田 晴夫
量子科学技術研究開発機構 経営企画部 部長	竹永 秀信
名古屋大学 環境医学研究所 教授	竹本 さやか

所属等	氏名
早稲田大学 理工学術院 教授	竹山 春子
東京工業大学 物質理工学院材料系 教授	竹山 雅夫
九州大学 総長支援室 室長補佐・副理事	竹吉 正志朗
東京外国語大学 言語文化学部 准教授	田島 充士
立教大学 経済学部経済政策学科 教授	田島 夏与
静岡大学 工学部 化学バイオ工学科 講師	田代 陽介
海洋研究開発機構 海域地震火山部門 研究員	多田 訓子
新潟医療福祉大学 医療技術学部 助教	多々良 俊哉
京都大学 大学院工学研究科社会基盤工学専攻 教授	立川 康人
大阪府立大学 学長	辰巳 砂 昌弘
ローム株式会社 取締役上席執行役員；CTO	立石 哲夫
早稲田大学 総長	田中 愛治
産業技術総合研究所 地質調査総合センター 活断層・火山研究部門 マグマ活動研究グループ 研究グループ長	田中 明子
大阪大学 大学院基礎工学研究科 講師	田中 歌子
早稲田大学 理工学術院総合研究所数理科学研究所 次席研究員（研究院講師）	田中 一成
愛媛大学 大学院医学系研究科 疫学・公衆衛生学 准教授	田中 景子
広島大学 大学院医系科学研究科 疫学・疾病制御学 理事；副学長；教授	田中 純子
帝京大学 福岡医療技術学部 看護学科 助教	田中 千尋
千葉大学 大学院薬学研究院 助教	田中 浩揮
東京大学 東洋文化研究所 東アジア第二研究部門 准教授	田中 有紀
東京医科歯科大学 学長	田中 雄二郎
東京医科歯科大学 統合研究機構 リサーチコアセンター 助教	田中 ゆきえ
一般財団法人総合科学研究機構 総合科学研究センター 特任研究員	田中 譲
マイクロン滋賀 革新的医療機器システム研究開発講座 代表取締役	谷 徹
大阪大学 大学院医学系研究科 脳神経外科 助教	谷 直樹
立命館大学 法学部 教授	谷江 陽介
北海道大学 大学院医学研究院 教授	谷口 浩二
人間文化研究機構 総合地球環境学研究所 研究基盤国際センター IR室長；研究担当副所長；教授	谷口 真人
名古屋大学 農学部・生命農学研究科 教授	谷口 光隆
京都大学 基礎物理学研究所 助教	谷崎 佑弥
三重大学 医学系研究科 肝胆膵・移植外科学 講師	種村 彰洋
徳島大学 大学院社会産業理工学研究部 生物資源産業学域 准教授	田端 厚之
東京女子医科大学 看護学部 助教	田幡 純子
九州大学 農学研究院 助教	田畑 俊範
早稲田大学 理工学術院 准教授	田原 優
株式会社SolarFlame 管理部 代表取締役	玉浦 裕
北海道大学 大学院医学研究院 教授	玉腰 暁子
九州大学 先端物質化学研究所 副学長；主幹教授	玉田 薫
山形大学 学長	玉手 英利
福岡工業大学 情報工学部 情報システム工学科 助教	田村 かおり
徳島文理大学 学長	田村 禎通
東京大学 大学院法学政治学研究科 教授	田村 善之
京都府立医科大学 大学院医学研究科細胞生理学 教授	樽野 陽幸
香川大学 創造工学部 電子・情報工学領域 教授	丹治 裕一
京都大学 大学院農学研究科 森林科学専攻森林利用学分野 助教	檀浦 正子
広島大学 大学院 先進理工系科学研究科 建築学プログラム 助教	陳 星辰
東京藝術大学 COI拠点 特任講師	力石 武信
東京農工大学 学長	千葉 一裕
東北大学 加齢医学研究所 教授	千葉 奈津子
熊本大学 大学院生命科学研究部 助教	中條 岳志
同志社大学 研究開発推進機構 機構長	塚越 一彦
熊本大学 薬学部 教授	塚本 佐知子
札幌医科大学 学長	塚本 泰司
東京農工大学 工学部 知能情報システム工学科 助教	辻 愛里
慶應義塾大学 医学部 病理診断部 専任講師	辻川 華子
住友電工ハードメタル株式会社 合金開発部 取締役；部長	津田 圭一
情報・システム研究機構 理事、戦略企画本部長	津田 敏隆
九州大学 大学院数理学研究院 数理科学部門 准教授	葛谷 充伸
順天堂大学 情報戦略・IR推進室 部長	土田 博文
城西大学 理学部 教授	土屋 高宏
高エネルギー加速器研究機構 IR推進室 IR推進室長	筒井 泉

所属等	氏名
自然科学研究機構 国立天文台 台長	常田 佐久
東北大学 大学院生命科学研究科超回路脳機能分野 助教	常松 友美
神戸学院大学 薬学部 生命薬学部門生体機能制御学研究室 教授	角田 慎一
鷺宮製作所 技術本部R&Dセンター 所長	椿 信雄
情報・システム研究機構 統計数理研究所 所長	椿 広計
自然科学研究機構 基礎生物学研究所 幹細胞生物学研究室 准教授	坪内 知美
中部大学 学長室 次長	鶴見 直城
東京女子医科大学 医学部 薬理学 准教授	出口 敦子
酪農学園大学 獣医学群 教授	寺岡 宏樹
北海道医療大学 薬学部 准教授	寺崎 将
合同会社ムーン・アンド・ブラネッツ 代表社員	寺藺 淳也
神戸大学 大学院工学研究科 機械工学専攻 助教	寺本 武司
広島大学 大学院医系科学研究科 周手術期・クリティカルケア開発学 講師	寺本 千恵
佐賀大学 理事	寺本 憲功
新潟大学 歯学部 教授	照沼 美穂
上智大学 理工学部機能創造理工学科 学長	曄道 佳明
酪農学園大学 農食環境学群 助教	土井 和也
豊橋技術科学大学 大学院工学研究科機械工学系 教授	土井 謙太郎
京都大学 i P S細胞研究所 講師	土井 大輔
株式会社ニコン 先進技術開発本部 本部長	土肥 正明
京都大学 薬学部・薬学研究科 教授	土居 雅夫
大阪大学 微生物病研究所 准教授	東岸 任弘
富山大学 和漢医薬学総合研究所 研究開発部門病態制御分野神経機能学領域 准教授	東田 道久
信州大学 先鋭材料研究所 特別特任教授	堂免 一成
岡山大学 学術研究院医歯薬学域腫瘍微小環境学分野 教授	富樫 庸介
㈱リタニアルバイオサイエンス 加古川研究所 代表取締役	梅瀬 英夫
日本プラスト開発本部 開発本部開発管理部 執行役員；開発本部長	時田 孝志
京都大学 理事・副学長	時任 宣博
慶應義塾大学 大学院政策・メディア研究科 特任准教授	常盤 拓司
弘前大学 大学院医学研究科 オーラルヘルスケア学講座 大学院医学研究科 助教	徳田 糸代
日本大学 薬学部 専任講師	徳田 栄一
国立国際医療研究センター 研究所ゲノム医科学プロジェクト 戸山プロジェクト長	徳永 勝士
鳥取大学 医学部 分子細胞生物学講座免疫学分野 教授	常世田 好司
東京大学 国際高等研究所カブリ数物連携宇宙研究機構 教授	戸田 幸伸
ピートソニック 代表取締役	戸谷 大地
日本大学 薬学部 教授	戸塚 ゆ加里
千葉大学 大学院薬学研究院 講師	殿城 亜矢子
東北大学 多元物質科学研究所 准教授	筈居 高明
東海大学 理学部 化学科 准教授	富田 恒之
岐阜大学 大学院医学系研究科 腫瘍病理 准教授	富田 弘之
北見工業大学 工学部 准教授	富田 和也
大阪大学 大学院情報科学研究科 准教授	戸谷 吉博
大阪市立大学 大学院理学研究科 生物地球系専攻 助教	豊永 拓真
海洋研究開発機構 海洋科学技術戦略部 部長	豊福 高志
東京医科歯科大学 統合研究機構 研究推進課 課長	鳥居 靖憲
京都大学 学術情報メディアセンター 助教	鳥生 大祐
金沢大学 医薬保健研究域医学系・血管分子生理学 教授	内藤 尚道
東京大学 大学院医学系研究科附属疾患生命工学センター 特任助教	内藤 瑞
京都大学 薬学部・薬学研究科 准教授	中 寛史
甲南大学 学長	中井 伊都子
大阪大学 産業科学研究所 教授	永井 健治
埼玉工業大学 工学部 准教授	長井 力
神戸大学 医学部 助教	永井 裕崇
自治医大 学長	永井 良三
広島大学 大学院人間社会科学研究科 人間総合科学プログラム 准教授	中尾 麻伊香
愛三工業株式会社 経営企画部 シニア スペシャリスト	長尾 光宏
宮崎大学 工学部 環境・エネルギー工学研究センター 准教授	永岡 章
北海道大学 大学院先端生命科学研究院 准教授	中岡 慎治
神戸大学 大学院科学技術イノベーション研究科 准教授	中川 敬三
名古屋大学 農学部・生命農学研究科 准教授	中川 弥智子
北里大学 薬学部 創薬物理化学研究室 助教	中込 泉
国立精神・神経医療研究センター 理事長	中込 和幸
東北大学 未来科学技術共同研究センター センター長	長坂 徹也

所属等	氏名
株式会社モノスタジオ 代表取締役	長沢 潔
富山大学 学術研究部工学系 准教授	中路 正
東京大学 大学院薬学系研究科 助教	中嶋 藍
徳島文理大学 香川薬学部 助教	中嶋 健太郎
理化学研究所 計算科学研究センター チームリーダー	中嶋 隆人
東京農業大学 地域環境科学部 生産環境工学科 准教授	中島 亨
大阪市立大学 大学院理学研究科 物質分子系専攻 教授	中島 洋
鳥取大学 学長	中島 廣光
筑波大学 生命環境系 特命教授	中嶋 光敏
金沢大学 医薬保健学域 医薬保健研究域保健学系 助教	中嶋 理帆
鳥取大学 医学部 病態解析医学講座生化学分野 准教授	中曾 一裕
京都大学 エネルギー理工学研究所 准教授	中田 栄司
電気通信大学 研究戦略推進室 室長補佐	中田 嘉範
東京大学 大学院工学系研究科総合研究機構i-Constructionシステム学寄付講座 特任教授	永谷 圭司
ダイセン・メンブレン・システムズ株式会社 技術開発センター 取締役；技術開発センター所長	中塚 修志
長良サイエンス 代表取締役社長	中塚 進一
旭川医科大学 産婦人科学講座 助教	中西 研太郎
東京大学 医科学研究所 教授	中西 真
神戸大学 医学部 准教授	中西 裕子
日本大学 工学部 土木工学科 教授	中野 和典
大阪大学 大学院歯学研究科 口腔科学専攻口腔分子感染制御学講座 教授	仲野 和彦
農業・食品産業技術総合研究機構 セグメントII 九州沖縄農業研究センター 暖地水田輪作研究領域 水田高度利用グループ グループ長補佐	中野 洋
北里大学 獣医学部 教授	永野 昌志
津田塾大学 学芸学部 情報科学科 教授	中野 美由紀
東京工業大学 情報理工学院 准教授	中野 張
大阪大学 大学院医学系研究科 神経遺伝子学 助教	中濱 泰祐
日本学術振興会 学術システム研究センター 副所長	永原 裕子
三重大学 医学系研究科 血液内科 助教	永春 圭規
福岡大学 理学部 准教授	長洞 記嘉
関西学院大学 学長室；研究推進社会連携機構 副学長；研究推進社会連携機構長	長峯 純一
茨城大学 理学部 教授	中村 麻子
金沢大学 理工研究域電子情報通信学系 准教授	中村 伊南沙
東京大学 大学院理学系研究科 化学専攻 特別教授	中村 栄一
順天堂大学 保健医療学部 理学療法学科 助教	中村 絵美
大日本印刷株式会社 技術・研究開発本部 常務執行役員；技術・研究開発本部、研究開発センター、MEMSセンター担当	中村 治
千葉大学 大学院工学研究院 准教授	中村 一希
名古屋工業大学 工学部 助教	中村 翔太
信州大学 学長	中村 宗一郎
東北大学 歯学部・歯学研究科 准教授	中村 卓史
北海道大学 薬学部 助教	中村 孝司
宇宙航空研究開発機構 航空技術部門 航空基盤技術統括	中村 俊哉
東北大学 東北メディカル・メガバンク機構 准教授	中村 智洋
大阪大学 産業科学研究所 准教授	中村 友哉
物質・材料研究機構 先端材料解析研究拠点 光電子分光グループ 主任研究員	永村 直佳
自然科学研究機構 核融合科学研究所 基礎物理シミュレーション研究系 教授	中村 浩章
広島大学 薬学部 助教	中村 庸輝
国立がん研究センター 東病院 消化管内科医員	中村 能章
北里大学 薬学部生薬学教室 助教	中森 俊輔
城西大学 理学部 助教	仲谷 学
神戸大学 農学部 教授	中屋敷 均
自然科学研究機構 基礎生物学研究所 クロマチン制御研究部門 教授	中山 潤一
千葉大学 学長	中山 俊憲
大阪産業大学 デザイン工学部情報システム学科 准教授	中山 雅人
立命館大学 薬学部 教授	中山 勝文
金沢大学 がん進展制御研究所 准教授	中山 瑞穂
崇城大学 学長	中山 峰男
東北大学 学際科学フロンティア研究所 助教	梨本 裕司
海洋研究開発機構 地球環境部門 環境変動予測研究センター 雲解像モデル開発応用グループ グループリーダー	那須野 智江

所属等	氏名
自然科学研究機構 生理学研究所 所長	鍋倉 淳一
大阪市立大学 工学部 教授	鍋島 美奈子
北里大学 獣医学部 准教授	鍋西 久
京都大学 大学院工学研究科 助教	名村 今日子
量子科学技術研究開発機構 量子エネルギー部門 那珂研究所 先進プラズマ研究部 先進プラズマモデリンググループ 主任研究員	成田 絵美
東北大学 金属材料研究所 准教授	南部 雄亮
広島大学 大学院 医系科学研究科 助教	新里 法子
摂南大学 理工学部 電気電子工学科 准教授	西 恵理
埼玉大学 役員 理事（総務・財務担当）・事務局長	西井 知紀
県立広島大学 保健福祉学部 教授	西上 智彦
土木研究所 理事長	西川 和廣
名古屋大学 減災連携研究センター 教授	西川 智
海洋研究開発機構 情報エンジニアリングプログラム 付加価値情報創生部門 研究員	西川 悠
国立がん研究センター 研究所 腫瘍免疫研究分野 分野長	西川 博嘉
旭川医科大学 学長	西川 祐司
人間文化研究機構 本部事務局企画課 課長	西嶋 基輝
崇城大学 生物生命学部 応用微生物工学科 教授	西園 祥子
法政大学 総長室 総長室長	西田 幸介
大阪大学 微生物病研究所 助教	西田 隆司
琉球大学 学長	西田 睦
人間文化研究機構 国立歴史民俗博物館 館長	西谷 大
岩手医科大学 医学部 医歯薬総合研究所医療開発研究部門 教授	西塚 哲
東京都立大学 システムデザイン学部 助教	西辻 崇
株式会社仁科マテリアル 代表取締役	仁科 勇太
大阪府立大学 理学系研究科 助教	西野 貴子
岡山大学 異分野基礎科学研究所 教授	西原 康師
住友電気工業株式会社 専務取締役；研究開発本部長	西村 陽
株式会社テンクー リサーチ 代表取締役社長	西村 邦裕
株式会社流機エンジニアリング 代表取締役社長	西村 聡
株式会社日本スベリア社 経営 代表取締役社長	西村 哲郎
信州大学 繊維学部化学・材料学科 助教	西村 智貴
三重大学 大学院地域イノベーション学研究科 教授	西村 訓弘
株式会社クボタケミックス 研究開発本部 取締役執行役員；研究開発本部長	西村 昌和
創価大学 理工学部 准教授	西山 道子
神戸大学 医学部 教授	仁田 亮
株式会社静岡アグリビジネス研究所 代表取締役	糠谷 明
一橋大学 大学院経営管理研究科 教授	沼上 幹
慶應義塾大学 医学部 眼科学教室 教授	根岸 一乃
東京理科大学 理学部第一部 教授	根岸 雄一
芝浦工業大学 学事本部 本部長	野口 一也
東京大学 大学院工学系研究科建築学専攻 教授	野口 貴文
立命館大学 研究部 事務部長	野口 義文
東京工業大学 地球インクルーシブセンシング研究機構 特任准教授	野澤 孝之
徳島大学 学長	野地 澄晴
東北大学 金属材料研究所・極低温科学センター 低温物質科学実験室／極低温科学センター低温科学部 准教授	野島 勉
アダマンド並木精密宝石 技術統括本部 執行役員；本部長	野代 卓司
立教大学 観光学部 教授	野田 健太郎
Anritsu Corporation 先端技術研究所 所長	野田 華子
東京都市大学 理工学部機械システム工学科 副学長・教授	野中 謙一郎
京都大学 医学研究科 人間健康科学系専攻 准教授	野中 元裕
北海道大学 大学院先端生命科学研究院先端融合科学研究部門 准教授	野々山 貴行
東京女子医科大学 医学部 衛生学公衆衛生学分野 教授	野原 理子
千葉工業大学 情報科学部 情報工学科 准教授	信川 創
近畿大学 工学部 機械工学科 教授	信木 関
弘前大学 大学院医学研究科 救急・災害医学講座 助教	野村 理
産業技術総合研究所 エレクトロニクス・製造領域 センシングシステム研究センター フレキシブル実装研究チーム 研究チーム長	野村 健一
東北大学 大学院工学研究科材料システム工学専攻 教授	野村 直之
東京工業大学 科学技術創成研究院 助教	野本 貴大
鳥取大学 農学部 助教	芳賀 大地
神奈川大学 研究支援部 研究支援部長	羽賀 丈雄

所属等	氏名
大阪芸術大学 芸術学部 アートサイエンス学科 学科長；教授	萩田 紀博
中部大学 工学部 機械工学科 助教	箱山 千春
岡山理科大学 理学部 准教授	橋川 成美
北海道大学 大学院医学研究院 生化学分野分子生物学教室 助教	橋本 あり
東邦大学 医療センター大森病院 助教	橋本 和明
物質・材料研究機構 理事長	橋本 和仁
西南学院大学 商学部 講師	橋本 翔
中部大学 応用生物学部 准教授	長谷川 浩一
北海道大学 水産科学研究院 助教	長谷川 浩平
京都大学 化学研究所 教授	長谷川 健
製品評価技術基盤機構 理事長	長谷川 史彦
総合研究大学院大学 学長	長谷川 眞理子
東京理科大学 工学部 電気工学科 教授	長谷川 幹雄
自然科学研究機構 基礎生物学研究所 副所長	長谷部 光泰
大阪大学 大学院歯学研究科 口腔科学専攻口腔分子免疫制御学講座 准教授	波多 賢二
北里大学 医療衛生学部 リハビリテーション学科言語聴覚療法学専攻 助教	秦 若菜
順天堂大学 保健医療学部 診療放射線学科 教授	初田 真知子
京都大学 霊長類研究所 助教	服部 裕子
関西医科大学 新医学研究所設置準備室 室長兼研究所教授	花岡 宏史
情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 所長	花岡 文雄
早稲田大学 先進理工学部 応用化学科 専任講師	花田 信子
慶應義塾大学 薬学部 専任講師	花屋 賢悟
新潟大学 工学部 教授	馬場 暁
北海道大学 法学部・法学研究科 准教授	馬場 香織
徳島大学 理工学部 教授	馬場 俊孝
日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所 高速炉サイクル研究開発センター 高速炉解析評価技術開発部 炉心・プラント解析評価グループ 一般職	浜瀬 枝里菜
ゼブラ研究部 研究本部 本部長	濱田 知実
東京工業大学 地球生命研究所 研究員	濱野 景子
東海大学 情報通信学部 教授	濱本 和彦
大阪大学 大学院基礎工学研究科 教授	濱屋 宏平
愛知医科大学 看護学部 母子看護学 助教	林 文子
東京外国語大学 学長	林 佳世子
国際農林水産業研究センター 環境プログラム プログラムディレクター	林 慶一
大阪市立大学 工学部 助教	林 巖
崇城大学 生物生命学部 応用生命科学科 助教	林 修平
政策研究大学院大学 政策研究科 教授	林 隆之
防災科学技術研究所 理事長	林 春男
信州大学 工学部物質化学科 准教授	林 文隆
奈良先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科 教授	林 優一
理化学研究所 バイオリソース研究センター iPS細胞高次特性解析開発チーム チームリーダー	林 洋平
株式会社巴川製紙所 パウダーテクノロジーカンパニー 取締役常務執行役員 カンパニーCEO	林 隆一
株式会社イーゲル 代表取締役	端山 貴也
早稲田大学 理工学術院（基幹理工学部 応用数理学科） 専任講師	早水 桃子
東京工科大学 工学部 教授	原 賢二
東北大学 大学院農学研究科動物生殖科学分野 准教授	原 健士朗
同志社大学 理工学部 機械理工学科 助教	原 峻平
国立国際医療研究センター 企画戦略局 局長	針田 哲
横浜国立大学 医学群 免疫学 助教	藩 龍馬
京都大学 薬学部・薬学研究科 助教	潘 東青
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 人間環境学専攻 特任講師	伴 祐樹
北海道大学 大学院情報科学研究院情報エレクトロニクス部門 准教授	樋浦 諭志
順天堂大学 大学院医学研究科 教授	日置 寛之
京都工芸繊維大学 工芸科学部 機械工学系 助教	東 善之
東邦大学 薬学部 准教授	氷川 英正
機能性植物研究所 研究開発部 代表取締役	樋口 央紀
京都大学 大学院薬学研究科 准教授	樋口 ゆり子
京都府立大学 企画・地域連携課 課長	菱木 智一
昭和大学 薬学部 臨床薬学講座臨床研究開発学部 准教授	肥田 典子
静岡大学 学長	日詰 一幸

所属等	氏名
神戸大学 大学院工学研究科応用化学専攻 准教授	日出間 るり
大分大学 理工学部 創生工学科建築学コース 助教	姫野 由香
三菱電機ビルテクノサービス 技術開発本部 本部長	檜森 正博
長崎大学 工学部 准教授	兵頭 健生
崇城大学 生物生命学部 応用生命科学科 准教授	平 大輔
山陽特殊製鋼 研究・開発センター 執行役員；研究・開発センター長	平岡 和彦
東京理科大学 生命医科学研究所 嘱託助教	平川 真弓
人間文化研究機構 機構長	平川 南
東京大学 大学院総合文化研究科および情報学環 教授	開 一夫
帝京大学 理工学部 バイオサイエンス学科 准教授	平澤 孝枝
キッソ 技術本部 本部長	平島 孝人
広島大学 大学院先進理工系科学研究科 教授	平嶋 宗
東京工業大学 理学院 助教	平田 圭祐
東北大学 大学院工学研究科 教授	平田 泰久
東京薬科大学 学長	平塚 明
株式会社UACJ R&Dセンター 取締役兼常務執行役員；R&Dセンター所長	平野 清一
宮崎大学 農学部 応用生物科学科 准教授	平野 智也
千葉大学 大学院医学研究院免疫発生学 准教授	平原 潔
慶應義塾大学 先端生命科学研究所大学院政策・メディア研究科 特任准教授	平山 明由
京都大学 大学院工学研究科機械理工学専攻 教授	平山 朋子
京都大学 防災研究所 准教授	廣井 慧
東京医科歯科大学 オープンイノベーション機構 副理事；副学長；特任教授；統括CM	廣川 和憲
信州大学 経法学部 教授	広瀬 純夫
国立循環器病研究センター 研究所 生体医工学部 上級研究員	深澤 今日子
京都大学 学術情報メディアセンター 准教授	深沢 圭一郎
株式会社エマーシングテクノロジー 代表取締役社長	深澤 知憲
岡山大学 資源植物科学研究所 WTT助教	深田 史美
国立成育医療研究センター 分子内分泌研究部 部長	深見 真紀
日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所 高温ガス炉研究開発センター 水素・熱利用研究開発部 熱利用推進グループ 研究主幹	深谷 裕司
農業・食品産業技術総合研究機構 セグメントIII 野菜花き研究部門 野菜花き品種育成研究領域 露地野菜花き育種グループ グループ長	吹野 伸子
東北大学 大学院情報科学研究科 准教授	福泉 麗佳
北海道大学 理学部 助教	福島 知宏
大阪市立大学 大学院医学研究科 公衆衛生学 教授	福島 若葉
弘前大学 学長	福田 眞作
東京農工大学 大学院農学研究院 准教授	福田 信二
九州大学 大学院医学研究院 准教授	福田 治久
京都先端科学大学 バイオ環境学部 学部長	福田 裕穂
川崎医科大学 医学部 学長	福永 仁夫
高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 特任准教授	福本 孝紀
九州大学 歯学研究院 教授	福本 敏
酪農学園大学 獣医学群 准教授	福森 理加
宮崎大学 工学部 工学科応用物理工学プログラム 教授	福山 敦彦
森林研究・整備機構 森林総合研究所 主任研究員	藤井 一至
日本歯科大学 学長	藤井 一維
東京大学 総長	藤井 輝夫
北見工業大学 社会連携推進センター センター長	藤井 享
北里大学 薬学部 生命薬化学研究室 教授	藤井 秀明
国立がん研究センター 先端医療開発センター 機能診断開発分野 分野長	藤井 博史
国立環境研究所 社会システム領域 室長	藤井 実
東京工業大学 環境・社会理工学院 建築学系 助教	藤井 佑太朗
新潟医療福祉大学 医療技術学部 准教授	藤井 豊
麻布大学 獣医学部 獣医学科小動物外科学研究室 教授	藤井 洋子
情報・システム研究機構 機構長	藤井 良一
愛媛大学 農学部 助教	藤内 直道
千葉大学 理事	藤江 幸口
関西電力 研究開発室 研究開発室長	藤岡 直人
理化学研究所 創発物性科学研究センター 理研基礎科学特別研究員	藤代 有絵子
弘前大学 大学院医学研究科 ゲノム生化学講座 准教授	藤田 敏次
株式会社レオロジー機能食品研究所 代表取締役	藤野 武彦
立命館大学 薬学部 助教	藤野 智恵里

所属等	氏名
大阪大学 大学院歯学研究科 口腔科学専攻口腔分子免疫制御学講座 助教	藤原 千春
大阪府立大学 工学研究科 副学長・研究推進機構長	藤村 紀文
京都大学 環境安全保健機構放射性同位元素総合センター 助教	藤本 裕之
海上・港湾・航空技術研究所 海上技術安全研究所 研究監	藤原 敏文
水産研究・教育機構 水産技術研究所 環境・応用部門 沿岸生態システム部 主任研究員	伏屋 玲子
東罐興業株式会社 技術開発本部 執行役員 技術開発本部副本部長	船橋 孝彦
神戸大学 文学部 教授	古市 晃
東京都立大学 人間健康科学研究科ヘルスプロモーションサイエンス学域 助教	古市 泰郎
大阪大学 大学院情報科学研究科 准教授	古川 正紘
北見工業大学 工学部地球環境工学科 准教授	古瀬 裕章
九州大学 歯学研究院 講師	古田 美智子
名古屋大学 医学部附属病院 腎臓内科 病院講師	古橋 和弘
東京大学 大学院工学系研究科附属水環境工学研究センター 大学院工学系研究科 教授	古米 弘明
熊本大学 大学院生命科学研究部 准教授	文東 美紀
北海道大学 総長	實金 清博
神戸学院大学 薬学部 分子薬学部門薬品化学研究室 助教	北條 恵子
筑波大学 計算科学研究センター 教授	朴 泰祐
鳥取大学 工学部 社会システム土木系学科 助教	細江 美欧
大阪市立大学 大学院理学研究科 物質分子系専攻 教授	細川 千絵
北海道大学 大学院水産科学研究院 水産科学研究院 教授	細川 雅史
近畿大学 農学部 教授	細川 宗孝
中部大学 経営情報学部 学部長；副学長；教授	細田 衛士
帝京大学 先端総合研究機構 講師	細田 千尋
医薬基盤・健康・栄養研究所 医薬基盤研究所 ワクチンアジュバント研究センター 研究員	細見 晃司
東京都立大学 理学研究科物理学専攻 副学長（研究担当）	堀田 貴嗣
愛媛大学 理学部 教授	堀 利栄
群馬大学 生体調節研究所 附属生体情報ゲノムリソースセンター 准教授	堀居 拓郎
合同会社AMANE 代表社員	堀井 洋
カノンキユア株式会社 代表取締役	堀川 武晴
東京農工大学 グローバルイノベーション研究院 助教	堀口 元規
3Dragons 代表社員	堀米 秀嘉
東京工業大学 名誉教授	本藏 義守
高知大学 理事（研究・評価・医療担当）；副学長	本家 孝一
筑波大学 国際統合睡眠医科学研究機構 助教	本城 咲季子
高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 助教	本田 孝志
福井大学 学術研究院工学系部門 機械工学講座 教授	本田 知己
大成建設株式会社 土木営業本部・エネルギー本部 常務執行役員	本部 和彦
岡山大学 資源植物科学研究所 教授	馬 建鋒
国立環境研究所 環境リスク・健康領域 主幹研究員	前川 文彦
東北大学 医学部 講師	前川 素子
日本大学 工学部 土木工学科 助教	前島 拓
秋田大学 大学院医学系研究科 准教授	前田 恵理
慶應義塾大学 文学部人文社会学科史学系日本史学専攻 准教授	前田 廉孝
花王株式会社 研究開発部門 研究戦略・企画部 部長	前田 晃嗣
大阪大学 大学院薬学研究科 准教授	前田 真貴子
関西大学 学長	前田 裕
ノベリオンシステムズ株式会社 けいはんな事業所 代表取締役	前野 修一
帝京大学 福岡医療技術学部 診療放射線学科 教授	前畑 京介
信州大学 農学部 教授	真壁 秀文
理化学研究所 放射光科学研究センター 研究員	眞木 さおり
東京大学 生産技術研究所 准教授	巻 俊宏
岡山理科大学 工学部 バイオ・応用化学科 助教	牧 涼介
岡山大学 学長	榎野 博史
東京大学 大気海洋研究所 教授	牧野 光琢
三菱重工 エナジーソリューション統括部 統括部長	正田 淳一郎
金沢大学 理工研究域 助教	眞塩 麻彩実
東京大学 医科学研究所 実験動物研究施設先進動物ゲノム研究分野 教授	真下 知士
千葉大学 看護学研究院 教授	増島 麻里子
北海道大学 理事；副学長	増田 隆夫
熊本大学 大学院生命科学研究部微生物薬学分野 助教	増田 豪

所属等	氏名
大阪大学 工学研究科フューチャーイノベーションセンター 助教	増田 容一
広島大学 脳・こころ・感性科学研究センター 特任准教授	町澤 まろ
日本農薬株式会社 研究本部 研究本部長	町谷 幸三
山形大学 大学院有機材料システム研究科 准教授	松井 弘之
東海大学 理学部 情報数理学科 教授	松井 泰子
滋賀医科大学 研究活動統括本部研究戦略推進室産学連携推進部門 特任教授	松浦 昌宏
名古屋大学 総長	松尾 清一
名古屋大学 大学院理学研究科素粒子宇宙物理学専攻 准教授	松尾 太郎
千葉大学 教育学部 教授	松尾 七重
法政大学 理工学部 教授	松尾 由賀利
九州大学 医学部 医学研究院 准教授	松尾 龍
大阪大学 免疫学フロンティア研究センター 特任准教授	松岡 悠美
ユーハ味覚糖 バイオ開発ディビジョン 執行役員；バイオ開発ディビジョンリーダー	松川 泰治
同志社大学 理工学部 電気工学科 教授	松川 真美
高知工科大学 情報学群 教授	松崎 公紀
岡山大学 大学院医歯薬学総合研究科 歯科保存修復学 助教	松崎 久美子
海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 海洋環境制御システム研究領域 主任研究官	松崎 義孝
株式会社テックイデア 宿河原オフィス 代表取締役	松澤 昭
神奈川大学 理学部 数理・物理学科 准教授	松澤 寛
九州大学 大学院理学院 化学部門 准教授	松島 綾美
東北大学 大学院工学研究科通信工学専攻 准教授	松田 信幸
海洋研究開発機構 理事長	松永 是
東北大学 研究推進・支援機構URAセンター 特任助教	松原 雄介
東京慈恵会医科大学 医学部 学長	松藤 千弥
東海大学 医学部基礎医学系分子生命科学 助教	松前 ひろみ
松見アソシエーツ合同会社 社長	松見 芳男
立命館大学 情報理工学部情報理工学科 准教授	松村 耕平
九州大学 生体防御医学研究所 准教授	松本 有樹修
山口大学 学術研究部 学術研究部長	松本 勝典
北海道大学 大学院工学研究院 教授	松本 謙一郎
国立病院機構東京医療センター 名誉院長	松本 純夫
金沢大学 ナノマテリアル研究所 准教授	松本 翼
名古屋大学 トランスフォーメティブ生命分子研究所 事務部門長；特任教授	松本 剛
近畿大学 医学部 内科学教室呼吸器・アレルギー内科部門 主任教授	松本 久子
ソニー株式会社 新規ビジネス・技術開発本部 副社長	松本 義典
量子科学技術研究開発機構 核融合エネルギー部門 六ヶ所研究所 核融合炉システム 研究開発部 プラズマ理論シミュレーショングループ 主幹研究員	松山 顕之
TMI 総合法律事務所 パートナー弁護士	松山 智恵
東北大学 薬学部・薬学研究科 医薬品開発研究センター 教授	眞鍋 史乃
三重大学 工学研究科 教授	眞鍋 哲也
自然科学研究機構 基礎生物学研究所 研究力強化戦略室 准教授	真野 昌二
物質・材料研究機構 エネルギー・環境材料研究拠点 主任研究員	万代 俊彦
三浦CAD・CAM研究所 技術研究所 代表取締役	三浦 憲二郎
東海大学 医学部 医学科基礎医学系 助教	三浦 浩美
成蹊大学 大学院理工学研究科 教授	三浦 正志
大阪大学 接合科学研究所 教授	三上 欣希
人間文化研究機構 国立歴史民俗博物館 研究推進センター長	三上 喜孝
東京都市大学 学長	三木 千壽
香川高等専門学校 詫間キャンパス 研究部 代表社員	三崎 幸典
株式会社ダイフク イントラロジスティクス事業部 生産担当；DX本部長；イントラロ ジスティクス事業部生産本部長	三品 康久
三菱電機株式会社 ビジネスイノベーション本部 執行役員；ビジネスイノベーション 本部副本部長	水落 隆司
YKK AP(株) 開発本部 開発本部長	水上 修一
東京農工大学 農学部 助教	水川 薫子
北里大学 海洋生命科学部 准教授	水澤 寛太
国立精神・神経医療研究センター 名誉理事長；理事長特任補佐	水澤 英洋
東北大学 歯学部・歯学研究科 教授	水田 健太郎
東京農業大学 地域環境科学部 造園科学科 教授	水庭 千鶴子
ゼネラルパッカー 技術部 取締役	水野 智之
株式会社サタケ 技術本部 常務執行役員；技術本部副本部長	水野 英則
京都大学 化学研究所 准教授	水畑 吉行

所属等	氏名
千葉大学 大学院工学研究院 教授	溝上 陽子
長岡技術科学大学 工学研究科機械創造工学専攻 准教授	溝尻 瑞枝
九州工業大学 役員 理事	三谷 康範
岐阜大学 大学院医学系研究科 法医学分野 教授	道上 知美
岡山大学 学術研究院自然科学学域（理） 准教授	道端 拓朗
物質・材料研究機構 先端材料解析研究拠点 副拠点長	三石 和貴
和歌山大学 戦略情報室 戦略情報室長；教授	満田 成紀
愛媛大学 理事；副学長	満田 憲昭
建築研究所 理事長	緑川 光正
京都大学 総長	湊 長博
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 助教	南 英治
東北大学 大学院生命科学研究科土壌微生物分野 特任教授	南澤 究
慶應義塾大学 大学院メディアデザイン研究科 教授	南澤 孝太
静岡大学 情報学部情報科学科 教授	峰野 博史
立教大学 副総長・理学部教授	箕浦 真生
電気通信大学 大学院情報理工学研究科 基盤理工学専攻 教授	美濃島 薫
プライムアースE.V.エナジー株式会社 執行役員；技術・生技本部副本部長	養原 雄敏
横浜国立大学 理事；副学長	三宅 淳巳
大阪府立大学 高等教育推進機構 教授	三宅 孝昭
国立国際医療研究センター 研究所疾患ゲノム研究部 部長	三宅 紀子
東京工業大学 情報理工学院 教授	宮崎 純
立教大学 観光学部 助教	宮崎 友里
産業技術総合研究所 生物プロセス研究部門生物資源情報基盤研究グループ 主任研究員	宮崎 亮
学習院大学 学長室 部長	宮澤 文玄
帯広畜産大学 産学連携センター 特任教授	宮下 和夫
北海道大学 大学院文学研究院 助教	宮下 弥生
龍谷大学 研究部 研究部長	宮武 智弘
京都大学 霊長類研究所 准教授	宮地 重弘
株式会社プラズマコンセプト東京 代表取締役	宮原 秀一
岐阜聖徳学園大学 学長	観山 正見
東北大学 金属材料研究所 准教授	宮本 吾郎
富山大学 研究推進機構アイドリッグ脳科学研究センター 准教授	宮本 大祐
秋田県立大学 システム科学技術学部 経営システム工学科 システム科学技術学部 経営システム工学科 教授	宮本 道子
京都大学 大学院教育学研究科 教授	明和 政子
量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学部門 高崎量子応用研究所放射線生物応用研究部 研究員	三好 悠太
理化学研究所 バイオリソース研究センター 遺伝子材料開発室 室長	三輪 佳宏
名古屋大学 未来材料・システム研究所 准教授	三輪 富生
森林研究・整備機構 森林総合研究所 森林昆虫研究領域 主任研究員	向井 裕美
慶應義塾大学 先端生命科学研究所 特任准教授	村井 純子
東京大学 大学院理学系研究科 物理学専攻 教授	村尾 美緒
慶應義塾大学 文学部 助教	村上 曉子
日立金属株式会社 技術開発本部 執行役；技術開発本部長；グローバル技術革新センター長	村上 元
北海道大学 遺伝子病制御研究所 教授	村上 正晃
東邦大学 看護学部 教授	村上 好恵
甲南大学 フロンティア研究推進機構 副学長；フロンティア研究推進機構長	村嶋 貴之
東海大学 情報理工学部 コンピュータ応用工学科 准教授	村松 聡
東京大学 カブリ数物連携宇宙研究機構 教授	村山 斉
東京慈恵会医科大学 脳神経外科学講座 教授	村山 雄一
大阪大学 大学院国際公共政策研究科 准教授	室岡 健志
自然科学研究機構 核融合科学研究所 副所長	室賀 健夫
北海道大学 薬学部 講師	室本 竜太
東北工業大学 工学部電気電子工学科 准教授	室山 真徳
山口大学 大学院創成科学研究科 農学系 助教	妻鹿 良亮
水産研究・教育機構 水産資源研究所 水産資源研究センター生命情報解析部 主任研究員	馬久地 みゆき
国立循環器病研究センター 理事	望月 直樹
法政大学 理工学部 教務助手	望月 典樹
大阪大学 微生物病研究所 助教	元岡 大祐
大阪大学 大学院医学系研究科精神医学 助教	森 康治

所属等	氏名
京都大学 防災研究所 教授	森 信人
東京医科歯科大学 大学院発生発達病態学分野 教授	森尾 友宏
東京工業大学 物質理工学院 教授	森川 淳子
東京大学 大学院工学系研究科 教授	森川 博之
榊原記念病院 臨床遺伝科 科長	森崎 裕子
京都工芸繊維大学 学長	森迫 清貴
静岡大学 理事（企画戦略・人事担当）／副学長	森田 明雄
コクヨ株式会社 ファニチャー事業本部 副事業本部長	森田 耕司
滋賀医科大学 IR室 室長、准教授	森野 勝太郎
京都大学 基礎物理学研究所 准教授	森前 智行
東京大学 東洋文化研究所 西アジア研究部門 教授	森本 一夫
九州大学 大学院薬学研究院 助教	森本 和志
東京工科大学 工学部 准教授	森本 樹
北海道大学 遺伝子病制御研究所 フロンティア研究ユニット分子細胞生物研究室 助教	森本 菜央
自然科学研究機構 国立天文台 助教	守屋 堯
東京大学 宇宙線研究所 神岡宇宙素粒子研究施設 教授	森山 茂栄
岐阜大学 学長	森脇 久隆
農研機構 食品研究部門 食品研究部門アドバイザー	門間 美千子
東京ガス株式会社 水素・カーボンマネジメント技術戦略部 執行役員 水素・カーボンマネジメント技術戦略部長	矢加部 久孝
岩手医科大学 医学部 神経精神科学講座 准教授	八木 淳子
早稲田大学 理工学術院総合研究所 主任研究員	八木 高伸
自然科学研究機構 生命創成探究センター 助教	矢木 真穂
筑波大学 生命環境系 教授	八木 勇治
山口大学 大学院創成科学研究科 農学系 教授	薬師 寿治
神戸大学 大学院システム情報学研究科 准教授	谷口 隆晴
東北大学 流体科学研究所 流動創成研究部門航空宇宙流体工学研究分野 助教	焼野 藍子
筑波大学 計算科学研究センター 准教授	矢島 秀伸
自然科学研究機構 核融合科学研究所 核融合システム研究系 助教	矢嶋 美幸
公益財団法人福岡アジア都市研究所 理事長	安浦 寛人
山形大学 工学部 教授	安田 宗樹
九州大学 大学院理学研究院 化学部門 助教	保野 陽子
九州大学 大学院工学研究院応用化学部門 准教授	楊井 伸浩
早稲田大学 基幹理工学部 機械科学・航空宇宙学科 教授	柳尾 明洋
山口大学 大学院創成科学研究科 農学系 准教授	柳 由貴子
山口大学 共同獣医学部 准教授	柳田 哲矢
北海道大学 獣医学部・大学院獣医学研究院 助教	矢野 沙織
岡山理科大学 理学部 助教	矢野 嵩典
東北大学 薬学部・薬学研究科 生命機能解析学分野 准教授	矢野 環
久留米大学 研究推進戦略センター センター長	矢野 博久
関西大学 学長室 室長	藪田 和広
川崎医科大学 生化学教室 教授	山内 明
茨城大学 大学院理工学研究科 助教	山内 紀子
大分大学 理事（研究・社会連携・産学連携担当）	山岡 吉生
札幌医科大学 附属産学・地域連携センター センター長	山蔭 道明
宇宙航空研究開発機構 理事長 理事長	山川 宏
人間文化研究機構 総合地球環境学研究所 所長	山極 壽一
農研機構 セグメントIV 農業環境研究部門 化学物質リスク研究領域無機化学物質グループ グループ長補佐	山口 紀子
名古屋大学 名誉教授	山口 靖
大阪工業大学 工学部 都市デザイン工学科 教授	山口 行一
金沢大学 学長	山崎 光悦
筑波大学 数理物質系 准教授	山崎 剛
宇宙航空研究開発機構 宇宙科学研究所 宇宙物理学研究系 教授	山崎 典子
東京工業大学 理学院化学系 准教授	山崎 優一
北海道大学 大学院医学研究院 解剖学分野解剖発生学教室 准教授	山崎 美和子
福島大学 学長室 学長室長	山崎 裕
大阪大学 接合科学研究所 接合界面機構学分野 助教	山下 享介
藤田医科大学 医学部生理学II講座 教授	山下 貴之
東京大学 医科学研究所附属幹細胞治療研究センター 助教	山下 真幸
県立広島大学 生命環境学部 生物資源科学部 准教授	山下 泰尚
IEEJ 常務理事	山下 ゆかり

所属等	氏名
鹿児島大学 大学院理工学研究科 工学専攻 助教	山下 和香代
東海大学 学長	山田 清志
芝浦工業大学 学長	山田 純
東京大学 大学院工学系研究科総合研究機構戦略研究部門 准教授	山田 崇恭
ユニチカトレーディング株式会社 技術開発部 部長	山田 博夫
東京農工大学 工学部 知能情報システム工学科 准教授	山田 浩史
東京慈恵会医科大学 腎臓・高血圧内科 助教	山中 修一郎
北海道大学 大学院教育学研究院 准教授	山仲 勇二郎
日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 炉設計部 研究主席	山野 秀将
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 口腔外科学分野 助教	山村 佳子
日刊工業新聞社 論説委員会／編集局科学技術部 論説委員兼編集委員	山本 佳世子
京都大学 高等研究院 准教授	山本 真也
関西医科大学 看護学部 助教	山本 大祐
東邦大学 薬学部 教授	山本 千夏
鹿児島大学 水産学部 教授	山本 智子
中部大学 先端研究センターペプチド研究センター センター長；教授	山本 尚
東京歯科大学 教務部 部長	山本 仁
秋田大学 学長	山本 文雄
大阪大学 微生物病研究所感染病態分野 教授	山本 雅裕
関西大学 システム理工学部 物理・応用物理学 准教授	山本 真人
一橋大学 経済研究所 教授	山本 裕一
長崎大学 環境科学部 准教授	山本 裕基
神戸大学 理学研究科 教授	山本 由弦
関西医科大学 看護学部 講師	矢山 壮
富山大学 和漢医薬学総合研究所 研究開発部門病態制御分野神経機能学領域 助教	楊 熙蒙
東京都市大学 情報工学部 情報科学科 教授	兪 明連
九州大学 大学院システム情報科学研究院 情報エレクトロニクス部門 教授	湯浅 裕美
慶應義塾大学 先端生命科学研究所 特任講師	湯澤 賢
お茶の水女子大学 基幹研究院自然科学系 教授	由良 敬
岡山大学 学術研究院ヘルスシステム統合科学学域 研究准教授	楊 家
豊田工業大学 研究支援部 部長	横井 伸和
九州大学 大学院農学研究院 准教授	横田 慎吾
東京工科大学 医療保健学部 臨床検査学科 教授	横田 恭子
東北大学 大学院環境科学研究科 准教授	横山 俊
東京都立大学 理学部 数理科学科 准教授	横山 俊一
東京都立大学 システムデザイン学部 准教授	横山 昌平
徳島大学 ポストLEDフォトリソニクス研究所 特任准教授	吉井 一倫
京都大学 i P S細胞研究所 助教	吉井 達之
株式会社エコミート・ソリューションズ 代表取締役	吉川 邦夫
九州大学 大学院歯学研究院歯科矯正学分野 助教	吉崎 恵悟
東京理科大学 研究戦略・産学連携センター研究戦略部門 部門長	吉田 敦子
宮崎大学 農学部 獣医学科 教授	吉田 彩子
山形大学 大学院理工学研究科 助教	吉田 一也
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 口腔保健教育学分野 准教授	吉田 賀弥
人間文化研究機構 国立民族学博物館 館長	吉田 憲司
鹿児島大学 学術研究院理工学域工学系 助教	吉田 賢史
名古屋大学 文学部 准教授	吉田 早悠里
東北大学 大学院工学研究科 特任准教授	吉田 慎哉
核融合科学研究所 所長	吉田 善章
株式会社スクウェア・エニックス 第三開発事業本部 取締役執行役員	吉田 直樹
大阪大学 産業科学研究所 准教授	吉田 秀人
株式会社カワタ 設計二部長 執行役員；設計・開発部門統括；設計二部長	吉田 仁義
東京工科大学 応用生物学部 准教授	吉田 亘
東京外国語大学 言語文化学部 教授	吉富 朝子
株式会社ADEKA 研究開発本部 取締役執行役員；研究開発本部長	芳仲 篤也
デンカ株式会社 研究開発統括 常務執行役員	吉野 信行
国立がん研究センター 研究所 がんRNA研究ユニット 独立ユニット長	吉見 昭秀
ユークワークス 代表取締役	吉本 英治
東北大学 大学院理学研究科物理学専攻 准教授	米倉 和也
東北大学 農学部 准教授	米澤 千夏
東京大学 先端科学技術研究センター 代謝医学分野 助教	米代 武司
滋賀県立大学 人間看護学部 准教授	米田 照美
医薬基盤・健康・栄養研究所 医薬基盤・健康・栄養研究所 理事長	米田 悦啓

所属等	氏名
埼玉医科大学 医学部 ゲノム基礎医学 講師	米田 竜馬
東京大学 大学院法学政治学研究科 教授	米村 滋人
近畿大学 農学部 専任講師	米谷 衣代
愛媛大学 農学部 特任准教授	米山 香織
弘前大学 大学院医学研究科 附属高度先進医学研究センター 糖鎖工学講座 助教	米山 徹
東京大学 大学院工学系研究科 航空宇宙工学専攻 教授	李家 賢一
鹿島建設株式会社 技術研究所 常務執行役員；技術研究所長	利徳 吉彦
新潟大学 理学部数学教室 准教授	LIU XUEFENG (劉 雪峰)
北九州市立大学 国際環境工学部 副学長	龍 有 二
北九州市立大学 国際環境工学部 副学長	龍 有 二
大阪大学 大学院医学系研究科 組織再生デザイン学共同研究講座 特任准教授	LIU LI
静岡大学 理学部 地球科学科 助教	LEGRAND JULIEN
東京海洋大学 学術研究院 副学長（産学連携・イノベーション創出担当）；教授	婁 小波
電気通信大学 大学院情報理工学研究科 情報学専攻 助教	若月 光夫
広島大学 生物生産学部 准教授	若林 香織
国際医療福祉大学 小田原保健医療学部 看護学科 准教授	若林 和枝
東海大学 海洋学部 教授	脇田 和美
同志社大学 グローバル・コミュニケーション学部 准教授	脇田 里子
東京大学 大学院工学系研究科附属総合研究機構プロジェクト部門 教授	脇原 徹
弘前大学 医学部附属病院整形外科 講師	和田 簡一郎
理化学研究所 光量子工学研究センター 光量子制御技術開発チーム チームリーダー	和田 智之
金沢大学 先端科学・社会共創推進機構 機構長	和田 隆志
福岡大学 理学部 助教	渡辺 啓介
金沢大学附属病院 大学院医薬保健学総合研究科地域連携呼吸器内科学講座 特任助教	渡辺 知志
情報通信研究機構 電磁波研究所 電磁波標準研究センター電磁環境研究室 室長	渡辺 聡一
国際農林水産業研究センター 企画連携部企画管理室 企画管理室長	渡辺 武
京都大学 大学院地球環境学堂・学舎 准教授	渡邊 哲弘
小島化学薬品株式会社 表面技術事業部 取締役常務執行役員；事業部長	渡邊 秀人
北海道大学 大学院情報科学研究科 情報科学院 助教	渡邊 拓貴
大阪大学 大学院工学研究科 物理学系専攻 教授	渡部 平司
新潟大学 工学部 助教	渡邊 美寿貴
総合研究大学院大学 理事（企画・総務・財務・情報）	渡辺 芳人
岐阜大学 副学長（研究・産学連携・情報担当）	王 志剛

調査担当

NISTEP 定点調査の運営及び実施については文部科学省科学技術・学術政策研究所が担当した。調査の実施にあたり、横浜市立大学の土屋教授の専門的なアドバイスを受けた。アンケート実施に向けた準備、質問票調査の送付・回収業務、自由記述のクリーニング等の調査業務支援を一般社団法人輿論科学協会が担当した。

文部科学省科学技術・学術政策研究所

(調査設計、調査実施、一部集計実施、データ集作成補助)

山下 泉 科学技術予測・政策基盤調査研究センター基盤調査研究グループ
主任研究官

(調査設計、調査実施補助)

西川 開 科学技術予測・政策基盤調査研究センター基盤調査研究グループ研究官

(調査設計、調査実施補助、集計実施、データ集作成)

伊神 正貫 科学技術予測・政策基盤調査研究センター基盤調査研究グループ
グループ長

横浜市立大学/文部科学省科学技術・学術政策研究所

(調査対象者の選定、欠損値の補完、母集団推計についての専門的なアドバイス)

土屋 隆裕 横浜市立大学国際総合科学群 教授／
文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術予測・政策基盤調査研究センター 客員研究官

一般社団法人輿論科学協会

(調査業務支援)

井田 潤治 企画調査部
島田 剛 企画調査部
松岡 高司 企画調査部
伊藤 麻純 企画調査部

(2022 年 6 月末時点)

(裏白紙)

NISTEP REPORT No. 195

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査2021)データ集

2022年8月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所
科学技術予測・政策基盤調査研究センター

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3-2-2 中央合同庁舎第7号館 東館16階
TEL: 03-6733-4910 FAX: 03-3503-3996

Data book of Comprehensive Survey on the State of Science and Technology in
Japan (NISTEP TEITEN Survey 2021)

August 2022

Center for S&T Foresight and Indicators
National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP)
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT), Japan

<https://doi.org/10.15108/nr195>



<https://www.nistep.go.jp>